

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDO
SUHAR JAYA CABANG BEKASI**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat
Menyelesaikan penulisan Skripsi



Oleh:

AZ ZAHRA KHOERUNNISA AGUSTIN
NIM : 2016511241

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2020**

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat yang tiada tara dan untuk kedua orang tua saya, Bapak Dedi Rohaedi dan Ibu Iing Sukung yang tidak pernah berhenti memberi perhatian, doa, restu serta kasih sayangnya untuk saya. Adik saya yang saya sayangi Az zikra Aqbielah Aldera, kekasih saya Jepri Primansyah, ibu Cicih Kurniasih nenek saya selalu memberikan perhatian dan Keluarga besar saya yang selalu mendukung saya dalam hal apapun. Untuk teman – teman saya di STIE IPWI Jakarta khususnya Puspita Damayanti, Dinda Annisa Yunitasari, Mutia Rahmah dan Resti Rahmadani Putri yang telah memberi kritik dan saran terhadap kelancaran skripsi saya dan yang telah bersama – sama berjuang dari awal perkuliahan sampai saat ini.

Rekan – Rekan saya yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang selalu mengerti dan mendukung saya demi kelancaran skripsi ini, Serta kepada BangTan Sonyeondan, Stray Kids dan Wanna One yang lagunya selalu saya dengarkan untuk menemani saya ketika mengerjakan skripsi.

Terima Kasih

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Az zahra Khoerunnisa Agustin

Tempat tanggal lahir : Majalengka, 05 Agustus 1998

NIM : 2016511241

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa proposal yang saya ajukan adalah hasil karya saya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapat gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lainnya. Karya ini adalah milik Saya, karenanya pertanggungjawabannya berada di pundak Saya. Apabila dikemudian hari ternyata ini tidak benar, maka Saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan kesadaran penuh dan sebenar-benarnya.

Jakarta, 7 Juli 2020

Yang menyatakan,



Az zahra Khoerunnisa Agustin
NIM : 2016511241

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA

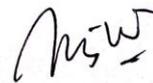
PROGRAM SARJANA-PRODI MANAJEMEN S1

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Az zahra Khoerunnisa Agustin
NIM : 2016511241
Program : Sarjana S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo
Suhar Jaya Cabang Bekasi.

Jakarta, 7 Juli 2020

Dosen Pembimbing,



Muh. Ali Maskuri, SE, MM

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDO SUHAR
JAYA CABANG BEKASI**



AZ ZAHRA KHOERUNNISA AGUSTIN
NIM : 2016511241

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada hari Jumat tanggal 17 bulan
Juli Tahun 2020 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Manajemen - Program Studi Manajemen

1. **Drs. Juniarto R. Prasetyo, MPM, Ed. D.**
Ketua

Tanggal: 17 Juli 2020

2. **Estuti Fitri Hartini, SE, MM**
Anggota

Tanggal: 17 Juli 2020

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

Tanggal: 17 Juli 2020

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

Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM
Tanggal :

ABSTRAK

Kompensasi dan Disiplin kerja merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Indo Suhar Jaya Cabang Bekasi. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dilakukan di PT. Indo Suhar Jaya Cabang Bekasi dengan mengambil 86 responden karyawan sebagai sampel penelitian dikarenakan kurang dari 100 responden, maka sampel ini disebut sampel jenuh. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan Uji-T dan Uji-F.

Penelitian menghasilkan dua temuan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, hasil ini dibuktikan berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa nilai $\text{Sig } t \ 0,032 < 0,05$ Maka H_{1a} diterima. 2) Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, hasil ini dibuktikan berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa nilai $\text{Sig } t \ 0,002 < 0,05$ H_{2a} diterima.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja karyawan disarankan agar dilakukan upaya perbaikan Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Karyawan .

Kata Kunci:

Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Work compensation and discipline are two of several factors that are thought to be relatively large in influencing employee performance at PT. Indo Suhar Jaya Bekasi Branch. To prove the influence of both of them, a study was conducted with the aim to determine the effect of work discipline and compensation on employee performance.

The study was conducted at PT. Indo Suhar Jaya Bekasi Branch by taking 86 employee respondents as research samples because of less than 100 respondents, this sample is called the saturated sample. Data was collected using a closed questionnaire instrument five rating scales from strongly disagree to strongly agree. The study was conducted quantitatively by describing research data. Regression analysis is used as an analysis tool while hypothesis testing is performed by T-Test and F-Test.

The study produced two findings in accordance with the proposed hypothesis, namely: 1) Compensation has a positive effect on Employee Performance, this result is proven based on the results of testing the hypothesis that the Sig t value is $0.032 < 0.05$ H1a is accepted. 2) Work Discipline has a positive effect on Employee Performance, this result is proven based on the results of hypothesis testing that the value of Sig t $0.002 < 0.05$ H2a is accepted. Based on these findings, to improve employee performance, it is suggested that efforts to improve Work Compensation and Discipline be implemented for Employees.

Keywords:

Compensation, Work Discipline and Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT karena atas lindungannya maka skripsi dengan judul “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERJADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDO SUHAR JAYA CABANG BEKASI” ini dapat diselesaikan tepat waktu. Selain daripada itu, penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Muh. Ali Maskuri, SE, MM, selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan.
3. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak., selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
4. Dra. Siti Laela, MM, selaku Pembimbing Akademik yang selalu memberikan arahan sehingga skripsi ini dapat selesai.
5. Pimpinan dan Staf PT. INDO SUHAR JAYA CABANG BEKASI yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.
6. Para Civitas Akademik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
7. Kedua Orang Tua serta keluarga besar yang telah memberikan dukungan doa serta mendorong saya untuk menyelesaikan skripsi ini.

8. Teman-teman khususnya Maya, Dinda, Mutia, Resta Ramadhani, Mas Wisnu, dan Azizah yang selalu memberikan semangat .
9. Teman-teman kelas D5/D6, Konsentrasi SDM dan mahasiswa Program Studi Manajemen S1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
10. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini dapat selesai.

Semoga bantuan yang Bapak, Ibu dan Rekan-rekan berikan mendapat imbalan dari Yang Maha Kuasa dan penulis juga berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi siapapun yang membutuhkan.

Jakarta, 7 Juli 2020

Az zahra Khoerunnisa Agustin

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Persembahan	ii
Halaman Orisinalitas.....	iii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing.....	iv
Halaman Pengesahan Skripsi	v
Abstrak	vi
<i>Abstract</i>	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar	xiv
Daftar Lampiran.....	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	8
1.5. Sistematika Penulisan	9
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1. Landasan Teori	10
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2. Kompensasi	15
2.1.3. Disiplin Kerja	25
2.1.4. Kinerja Karyawan.....	33
2.2. Penelitian Terdahulu	37
2.3. Kerangka Pemikiran.....	40
2.4. Pengajuan Hipotesis	42

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN.....	43
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	43
3.2. Desain Penelitian	43
3.3. Operasionalisasi Variabel	45
3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling.....	46
3.5. Metode Pengumpulan Data	47
3.5.1. Sumber Data	47
3.5.2. Teknik Pengumpulan Data	48
3.6. Instrumen Variabel Penelitian	49
3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	50
3.7.1. Metode Analisis.....	50
3.7.2. Pengujian Hipotesis.....	53
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	56
4.1. Hasil Penelitian	56
4.1.1. Gambar Umum Objek Penelitian	56
4.1.2. Analisis Deskriptif	58
4.1.3. Uji Validitas dan Realibilitas	63
4.1.4. Deskripsi Variabel Penelitian.....	67
4.1.5. Analisis Data	70
4.1.6. Pengujian Hipotesis	76
4.2. Pembahasan Penelitian	78
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	81
5.1. Kesimpulan	81
5.2. Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Absensi PT. Indo Suhar Jaya Cabang Bekasi	5
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	37
Tabel 3.1. Waktu Penelitian	43
Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel	45
Tabel 4.1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4.2. Data Responden Berdasarkan Usia	59
Tabel 4.3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan	60
Tabel 4.4. Data Responden Berdasarkan Penghasilan	61
Tabel 4.5. Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	62
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1).....	64
Tabel 4.7. Hasil Uji Realibilitas Variabel Kompensasi (X1).....	64
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2).....	65
Tabel 4.9. Hasil Uji Realibilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)	65
Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	66
Tabel 4.11. Hasil Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	66
Tabel 4.12. Deskripsi Variabel Kompensasi.....	67
Tabel 4.13. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja.....	68
Tabel 4.14. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	69
Tabel 4. 15. Hasil Uji Multikolonieritas	71

Tabel 4.16. Hasil Uji Autokorelasi	72
Tabel 4.17. Koefisien Dererminasi (R2).....	74
Tabel 4.18. Koefisien.....	75
Tabel 4.19. ANOVA	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	41
Gambar 3.1. Desain Penelitian	45
Gambar 4.1. Struktur Organisasi	57
Gambar 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Gambar 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	60
Gambar 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	61
Gambar 4.5. Karakteristik Reponden Berdasarkan Penghasilan	62
Gambar 4.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	63
Gambar 4.7. Uji Normalitas	70
Gambar 4.8. Uji Heteroskedastisitas	73
Gambar 4.9. Rangkuman Hasil Nilai	79

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Cover Skripsi	86
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....	87
Lampiran 3. Data Tabulasi Kompensasi (X1).....	91
Lampiran 4. Data Tabulasi Disiplin Kerja (X2).....	94
Lampiran 5. Data Tabulasi Kinerja Karyawan(Y).....	97
Lampiran 6. Uji Realibilitas dan Uji Validitas X1.....	100
Lampiran 7. Uji Realibilitas dan Uji Validitas X2.....	101
Lampiran 8. Uji Realibilitas dan Uji Validitas Y.....	102
Lampiran 9. Titik Presentase Distribusi T (Df = 1-100).....	103
Lampiran 10. Tabel R Untuk Df = (1-100).....	106
Lampiran 11. Output Deskripsi Variabel Kompensasi	109
Lampiran 12. Output Deskripsi Variabel Disiplin Kerja	110
Lampiran 13. Output Dekripsi Variabel Kinerja Karyawan	111
Lampiran 14. Output Uji Regresi Berganda	113
Lampiran 15. Output Tabel F.....	113
Lampiran 16. Output Tabel T	114
Lampiran 17. Output Uji Multikolinieritas	114
Lampiran 18. Uji Koefisen Determinasi (R^2)	114
Lampiran 19. Riwayat Hidup.....	115

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Masalah sumber daya manusia di era industrialisasi dan digitalisasi sekarang tentunya memerlukan tingkat keahlian dan produktivitas yang lebih baik dengan kualitas sumber daya manusia yang memadai. Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi perusahaan sebagai penentu kelangsungan dan kemajuan suatu perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia tujuan dan sasaran perusahaan tidak akan tercapai sesuai dengan apa yang direncanakan.

Manusia sebagai aset terpenting untuk dianalisis dan dikembangkan dengan waktu, tenaga, dan kemampuannya harus benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun bagi kepentingan individu. Maka pengelolaan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap perusahaan. Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena semakin rendahnya kualitas sumber daya manusia maka akan semakin rendah pula hasil yang dicapai untuk mencapai tujuan perusahaan dan sebaliknya semakin tinggi kualitas sumber daya manusia akan semakin tinggi pula tujuan yang akan di capai perusahaan akan semakin bagus.

Semakin besar suatu organisasi atau perusahaan, akan semakin besar juga jumlah pegawai yang bekerja didalam organisasi tersebut, sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan didalamnya, seperti konflik, stress,

demotivasi, tidak berdisiplin, dan permasalahan lainnya. Kinerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan sebagai pengukur keberhasilan dalam menjalankan suatu usaha, maka hal ini perlu diperhatikan pada PT. Indo Suhar Jaya Cabang Bekasi untuk menetapkan standar kinerja karyawan yang sesuai dengan unit kerjanya agar menghasilkan pimpinan dan karyawan yang berkualitas. Berdasarkan permasalahan yang terjadi yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan di PT. Indo Suhar Jaya Cabang Bekasi disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya rendahnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dan rendahnya disiplin kerja karyawan.

Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Marwansyah,2016:269). Berdasarkan data yang di terima peneliti dari PT. Indo Suhar Jaya Cabang Bekasi, perusahaan memberikan kompensasi yang berupa imbalan langsung yang terdiri dari gaji/upah, tunjangan, insentif, dan bonus yang didapatkan ketika target penjualan tercapai. Dimana gaji yang diberikan kepada karyawan itu berbeda-beda sesuai dengan *job description* dan tanggung jawab yang diberikan. Sistem pemberian kompensasi di PT. Indo Suhar Jaya Cabang Bekasi didasarkan pada satuan waktu yang ditetapkan secara harian. Dengan rata-rata gaji karyawan yang di dapat belum sesuai dengan ketentuan Upah Minimum Regional (UMR) yang sudah ditetapkan. PT. Indo Suhar Jaya Cabang Bekasi tidak memberikan tunjangan kepada para karyawannya seperti BPJS, Asuransi jiwa dan dana pensiun. Sedangkan untuk imbalan tidak langsung yang PT. Indo

Suhar Jaya memberikan cuti dalam satu tahun sebanyak 12 hari, dan liburan bersama (*Family Gathering*) sebagai pengganti bonus karna sudah mencapai target.

Penetapan besaran minimal kompensasi yang akan diberikan oleh organisasi harus mengacu pada standar hidup daerah, dengan standar Upah Minimum Regional (UMR) baik tingkat provinsi maupun tingkat kota/kabupaten. Dimana kompensasi yang wajar berarti besaran kompensasi harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti kinerja, pendidikan, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan. Manajer sumber daya manusia harus selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi yang diterima oleh pegawai dengan perkembangan lingkungan eksternal yang berlaku. Hal ini penting agar semangat kerja pegawai tetap tinggi dan terhindar dari resiko timbulnya tuntutan dari pegawai, serikat buruh pekerja, namun pemerintah yang akan mengancam keberlangsungan bisnis organisasi.

Ketika karyawan yang masih berorientasi pada kebutuhan pokok seperti pemenuhan makanan, tempat tinggal, dan pakaian untuk keluarga mereka, uang mungkin menjadi orientasi yang paling penting dalam kompensasi. Akan tetapi, bagi karyawan yang sudah berorientasi pada kebutuhan aktualisasi diri, pastilah orientasi kompensasi seperti itu menjadi tidak bernilai dan mampu memotivasi yang bersangkutan dalam pekerjaannya. Selanjutnya, beberapa karyawan rela bekerja berjam-jam setiap hari, menerima gaji yang relatif kecil, namun mencintai pekerjaan mereka karena menarik atau menyediakan lingkungan yang memenuhi kebutuhan lainnya.

Organisasi harus menetapkan program-program kompensasi yang didasarkan atas asas keadilan, serta asas kelayakan dan kewajaran, dengan memperhatikan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku. Asas keadilan merujuk pada bagaimana kompensasi mempengaruhi perilaku pegawai diorganisasi sehingga memberikan kompensasi yang tidak berdasarkan atas keadilan akan mempengaruhi kondisi kinerja karyawan. Asas keadilan ialah adanya konsistensi imbalan bagi pegawai yang memiliki tugas dengan bobot yang sama. Dengan kata lain, kompensasi pegawai disuatu jenis pekerjaan dengan kompensasi pegawai dijenis pekerjaan yang lainnya, yang mengerjakan pekerjaan dengan bobot yang sama, relatif akan memperoleh kompensasi yang sama.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin dengan baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik memang merupakan hal yang cukup sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Terkadang kekurangtahuan pegawai tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut pihak pimpinan sebaiknya memberikan program orientasi kepada tenaga kerja. Selain memberikan orientasi, pimpinan harus menjelaskan secara rinci peraturan-peraturan yang sering dilanggar, berikut rasional, dan konsekuensinya.

Demikian pula peraturan/prosedur atau kebijakan yang mengalami perubahan atau diperbaharui, sebaiknya diinformasikan kepada staf melalui diskusi aktif.

Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang di capai (Hasibuan:2012). Rendahnya disiplin kerja karyawan dapat di lihat dari tingkat absensi, dimana semakin tinggi tingkat kehadiran maka semakin baik kinerja karyawan, tetapi ketika tingkat kehadiran rendah maka kinerja yang tercapai juga rendah. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional. Namun berdasarkan penelitian awal pada PT. Indo Suhar Jaya Cabang Bekasi peneliti mengamati kinerja karyawan yang masih belum sesuai harapan dilihat dari daftar hadir karyawan dalam satu tahun terakhir sebagai berikut:

Tabel 1.1

Daftar Hadir Karyawan PT. Indo Suhar Jaya Cabang Bekasi

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Mangkir
1	Januari	87	11
2	Februari	87	15
3	Maret	90	23
4	April	83	22
5	Mei	82	20
6	Juni	82	35
7	Juli	89	28
8	Agustus	89	18
9	September	85	15
10	Oktober	88	17
11	November	90	18

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2020

Dari daftar hadir di atas dapat dilihat bahwa setiap bulannya selama tahun 2019 PT. Indo Suhar Jaya Cabang Bekasi sering mengalami *turnover* karyawan yang sangat tinggi, disebabkan karena masa kerja yang relatif singkat, kurangnya komunikasi dengan atasan, beban kerja yang cukup berat, faktor lingkungan, serta kepuasan kerja karyawannya. Disamping itu juga masih terdapat karyawan yang sering telat dan tidak masuk kerja tanpa keterangan/mangkir. Sehingga mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai target perusahaan. Perusahaan menerapkan sanksi bagi karyawan yang terlambat masuk kerja dengan cara perpanjangan jam kerja sekitar 1 atau 2 jam tidak di hitung lembur. Tetapi terkadang masih banyak karyawan yang pulang lebih awal dari waktu yang sudah di tentukan oleh perusahaan. Dan untuk karyawan yang mangkir, perusahaan akan memberikan sanksi dimana dalam 1 bulan mangkir sebanyak 3 kali karyawan di anggap mengundurkan diri, sedangkan karyawan yang mangkir kurang dari 3 kali dalam 1 bulan akan diberikan teguran secara lisan dan selanjutnya surat peringatan.

Banyak penelitian yang dilakukan sebelumnya untuk mengetahui faktor yang berpengaruh dengan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, salah satunya penelitian yang dilakukan seperti oleh Mike Arani (2016) tentang Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Duri Rejang Berseri di Jakarta yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dan sama halnya dengan penelitian yang dilakukan Angga Ardiana (2016) tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas

Sosial Provinsi Jawa Barat menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas tentang permasalahan yang terjadi di PT. Indo Suhar Jaya Cabang Bekasi maka dengan demikian penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Suhar Jaya Cabang Bekasi**”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang penelitian yang telah di paparkan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang ada sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Indo Suhar Jaya Cabang Bekasi?
2. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Suhar Jaya Cabang Bekasi?

1.3. Tujuan Penelitian

Pada penelitian ini mempunyai tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Indo Suhar Jaya Cabang Bekasi.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Suhar Jaya Cabang Bekasi.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai kalangan dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang pendidikan terutama tentang pengaruh kompensasi dalam bekerja dan kedisiplinan untuk karyawan.
- b. Hasil penelitian ini dipakai sebagai referensi bagi peneliti yang mungkin akan menggunakan sampel yang lebih besar dan metode yang berbeda.

2. Manfaat secara praktis

- a. Bagi peneliti diharapkan penelitian ini menambah pengetahuan dan pengalaman.
- b. Hasil penelitian ini di harapkan dapat digunakan sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan kompensasi dan kedisiplinan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Indo Suhar Jaya Cabang Bekasi .

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini yaitu:

BAB 1 PENDAHULUAN

Yang memaparkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB 2 KAJIAN PUSTAKA

Yang memaparkan konsep berupa teori Kompensasi, Disiplin kerja dan Kinerja Karyawan disertai hasil penelitian tedahulu, kerangka pemikiran dan pengajuan hipotesis.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Yang memaparkan mengenai tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, operasionalisasi variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, dan analisis data.

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Yang memaparkan hasil penelitian dan pembahasan dimana didalamnya menjelaskan mengenai gambaran umum PT. INDO SUHAR JAYA Cabang Bekasi, Karakteristik responden, Pengujian data, Deskripsi variable pengujian data, Analisis data penelitian, dan Pembahasan.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Yang memaparkan Kesimpulan dan Saran dari hasil penelitian yang dilakukan dan telah dibahas di bab sebelumnya.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan aset dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan. Manusia mempunyai peranan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia yang menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih tidak ada manfaatnya jika sumber daya manusianya tidak ikut serta. Sehingga pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan sumber daya yang mempunyai kualitas dan memiliki tingkat kemampuan dan keterampilan yang baik dalam memanfaatkan, mengembangkan dan dapat menguasai ilmu pengetahuan, teknologi serta kemampuan manajemen. Dimana dalam mengimplementasikan kemampuan dan keterampilan tersebut tidak luput dari masalah yang dihadapi baik secara fisik maupun fisikis yang akan mempengaruhi proses pencapaian tujuan perusahaan.

Kata Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6M) yaitu : *men, money, methode, materials, machines, dan market*. (Hasibuan, 2018:9).

Dimana ada banyak fungsi manajemen yang di kemukakan oleh para ahli salah satunya menurut Drs. P. Siagian dalam buku *Hasibuan Sumber Daya Manusia* tahun 2016 yang menuliskan manajemen berfungsi sebagai *Planning, Organizing, Motivating, Controlling, dan Evaluation*.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu organisasi perusahaan. Menurut Bohlarander dan Snell (2010:4) 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.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi MSDM terdiri dari Perencanaan, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian (Hasibuan, 2018:10). Sedangkan Marwansyah (2010:3) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pendayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan insustrial.

2.1.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu Hasibuan (2018:21-23) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1. Perencanaan (*Human Resources Planning*)

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua

tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan (*procurement*)

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

6. Pengembangan (*development*)

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan

dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

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

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan,

keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No. 12 Tahun 1964.

Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah ilmu yang mempelajari cara mengatur tenaga kerja agar mempunyai kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dimana karyawan adalah perencana, pelaku, dan selalu berperan aktif dalam setiap aktivitas perusahaan.

2.1.2. Kompensasi

2.1.2.1. Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya setiap orang bekerja untuk memperoleh uang dan kesejahteraan maka dari itu setiap karyawan bekerja keras karena itulah perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawannya dengan memberikan kompensasi.

Menurut Marwansyah (2016:269) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Sastrohadiwiryo dalam buku Yuniarsih (2011:125) kompensasi adalah imbalan 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.

Kompensasi menurut Hasibuan (2018:118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang.

2.1.2.2. Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi Menurut Dr.Lijan Poltak Sinambela (2018:226-227) antara lain:

1. Ikatan kerja

Pemberian kompensasi akan menciptakan ikatan kerja sama yang formal antara pengusaha dengan pegawai dalam kerangka organisasi dimana pengusaha dan pegawai saling membutuhkan. Setiap pegawai pasti membutuhkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itu, pegawai harus mengerjakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sesuai keinginan pengusaha. Sementara itu, pengusaha membutuhkan tenaga dan keahlian pegawai untuk dimanfaatkan oleh organisasi. Oleh karena itu, pengusaha wajib memberikan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan pegawai.

2. Kepuasan kerja

Pegawai bekerja dengan mengerahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, waktu, serta tenaga, yang semuanya ditujukan bagi

pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengusaha harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah diberikan oleh pegawai tersebut sehingga akan memberikan kepuasan kerja bagi pegawai.

3. Pengadaan pegawai

Pengadaan pegawai akan efektif jika dibarengi dengan program kompensasi yang menarik. Dengan program pemberian kompensasi yang menarik maka calon pegawai yang berkualitas baik dengan kemampuan dan keterampilan yang tinggi akan muncul, sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh organisasi.

4. Motivasi

Kompensasi yang layak akan memotivasi pegawai untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. Untuk meningkatkan motivasi bagi karyawan, organisasi biasanya memberikan insentif berupa uang dan insentif lainnya. Kompensasi yang layak akan memudahkan manajer dalam mengarahkan karyawan.

5. Menjamin keadilan

Kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan antar karyawan dalam organisasi. Pemberian kompensasi juga berkaitan dengan keadilan baik internal maupun eksternal.

a. Keadilan internal

Berkaitan dengan pembayaran kompensasi yang dihubungkan dengan nilai-nilai relatif dari jabatan, tugas dan kinerja karyawan.

b. Keadilan eksternal

Berkaitan dengan pembayaran bagi pegawai pada tingkat yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh pegawai lainnya yang bekerja di organisasi lain. Dengan pemberian kompensasi yang seperti itu, akan lebih menjamin stabilitas karyawan.

6. Disiplin

Pemberian kompensasi yang menandai akan mendorong tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Pegawai akan berperilaku sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Pegawai juga menyadari, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Prilaku disiplin pegawai ditampilkan sebagai bentuk wujud terimakasih pegawai terhadap organisasi atas kompensasi yang telah mereka terima.

7. Pengaruh serikat buruh

Keberadaan organisasi tidak bisa terlepas dari adanya pengaruh serikat buruh dan serikat pegawai. Serikat-serikat tersebut akan mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan organisasi bagi pegawai. Apabila serikat pekerja kuat maka bisa dipastikan tingkat kompensasi yang diberikan organisasi bagi pegawai akan tinggi, begitupun sebaliknya. Dengan program kompensasi yang baik akan dan memadai, organisasi akan terhindar dari tuntutan serikat pekerja. Serikat pekerja merupakan tempat bernaungnya aspirasi dan kepentingan para pegawai. Pegawai ini akan memperjuangkan hak dan kewajiban para anggotanya.

8. Pengaruh pemerintah

Pemerintah menjamin atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi pegawai. Untuk itu, melalui kebijakan perundang-undangan dan regulasi, pemerintah mengeluarkan berbagai macam peraturan untuk melindungi pegawai, sekaligus mendorong investasi dari para pengusaha agar mau menanamkan modalnya.

2.1.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi Menurut Hasibuan (2018:127) antara lain:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja lebih banyak daripada lowongan pekerjaan yang tersedia maka kompensasi relatif kecil.

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

3. Serikat buruh/ organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar.

4. Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik maka jumlah kompensasi akan semakin besar.

5. Pemerintah dengan undang-undang dan keppres

Dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah atau balas jasa minimum. Pemerintah berkewajiban melindungi rakyat sdari tindakan sewenang-wenang perusahaan dalam menetapkan besar kecilnya kompensasi.

6. Biaya hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi semakin besar.

7. Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar. Hal ini wajar karena karyawan yang mendapat wewenang dan tanggung jawab lebih besar harus mendapatkan gaji atau kompensasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika tingkat pendidikan karyawan tinggi dan pengalaman kerjanya lama maka gaji atau kompensasi juga semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik.

9. Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment.

10. Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko yang besar

maka tingkat kompensasi semakin besar, karena membutuhkan kecakapan dan ketelitian untuk mengerjakannya.

2.1.2.4. Bentuk- Bentuk Kompensasi

Menurut Handoko (2012), kompensasi dibagi menjadi:

1) Kompensasi langsung

Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, yang biasanya diterima oleh karyawan berupa:

a. Upah dan Gaji

Upah (*wages*) biasanya berhubungan dengan tarif gaji per-jam (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pegawai tidak tetap atau biasa disebut dengan *part-time* sebagai imbalan yang berkaitan dengan pekerjaan borongan atau menghadapi event-even tertentu. Sedangkan gaji (*salary*) umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, dan tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja) digunakan bagi karyawan tetap sebagai imbalan atas pekerjaannya sedangkan bila terjadi naik atau turunnya prestasi kerja, tidak mempengaruhi besar kecilnya gaji tetap. Besar kecilnya nilai gaji terjadi apabila terjadi kenaikan atau penurunan nilai gaji yang ditetapkan oleh perusahaan.

b. Insentif

Insentif dapat berupa tambahan kompensasi di luar gaji dan upah yang diberikan organisasi. Insentif diberikan secara sengaja kepada karyawan agar terciptanya suatu dorongan dengan tujuan untuk memberikan tanggungjawab, untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok. Untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga akan menimbulkan dampak baik bagi perusahaan dengan adanya kinerja yang baik dan berkualitas seorang karyawan. Contohnya berupa: bonus, promosi, piagam penghargaan, dan promosi jabatan.

c. Tunjangan

Tunjangan karyawan adalah pembayaran (*payments*) dan jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan. Seperti tunjangan hari tua (pensiun), asuransi kesehatan, asuransi ketenagakerjaan.

d. Fasilitas

Fasilitas adalah tunjangan-tunjangan yang diterima oleh eksekutif yang dikaitkan dengan posisi dan status mereka di perusahaan, seperti sarana ibadah, tempat parkir, pakaian dinas, ruang kerja, sarana transportasi, dan bisa juga berupa rumah dinas.

2) Kompensasi tidak langsung,

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan,

tetapi lebih menekankan kepada pembentukan kondisi kerja yang baik untuk menyelesaikan pekerjaannya. Contohnya seperti : Istirahat, cuti sakit, cuti liburan, cuti melahirkan, wamil, program pelayanan karyawan, program rekreasi, beasiswa pendidikan dan fasilitas pembelian.

2.1.2.5. Asas-asas Kompensasi

Program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas dasar 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 dapat memberi kepuasan kerja karyawan menurut Hasibuan, (2018:122-123):

1. Asas Adil

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

Jadi adil 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 susunan kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilisasi 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 yang penting supaya semangat kerja dan karyawan yang *qualified* tidak berhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi, dan lain-lain.

2.1.2.6. Indikator Kompensasi

Beberapa indikator kompensasi menurut Veithzal Rivai (2013:357) dan Mondy & Noe (2008) adalah sebagai berikut:

1. Gaji dan Upah

Gajih adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti mingguan, bulanan, caturwuan atau tahunan. Upah merupakan imbalan finansial lansung yang dibayarkan kepada pera pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

2. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

3. Tunjangan

Tunjangan merupakan pembayaran (*payments*) dan jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok dan perusahaan membayar semua atau sebagian

dari tunjangan. Seperti tunjangan hari tua (pensiun), asuransi kesehatan, asuransi ketenagakerjaan.

4. Fasilitas

Fasilitas merupakan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh karyawan eksekutif yang dikaitkan dengan posisi dan status mereka di perusahaan, seperti sarana ibadah, tempat parkir, pakaian dinas, ruang kerja, sarana transportasi, dan bisa juga berupa rumah dinas.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan dan balas jasa yang di berikan perusahaan kepada karyawan atas kerja keras/ kontribusinya untuk perusahaan, berupa imbalan langsung dan tidak langsung, dan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan prestasi dan kinerja karyawannya dengan tujuannya untuk memberikan kepuasan, untuk dapat memenuhi kebutuhan, mempertahankan serta memotivasi pegawai agar bekerja dengan baik.

2.1.3. Disiplin Kerja

2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari kata “*disciple*” yang artinya pengikut atau penganut. Pada kenyataan banyak peraturan organisasi yang harus ditaati apabila seorang karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, berarti salah satu kedisiplinan yang tinggi tidak bisa dilihat hanya dari salah satu faktor saja. Kedisiplinan dapat ditegakkan apabila sebagian dari peraturan-peraturan ditaati oleh sebagian besar karyawan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang

terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Sutrisno, 2016:86). Selain itu disiplin kerja adalah prilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Rivai dan sagala (2013:825) disiplin kerja adalah salah satu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu prilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2018:193) menyatakan kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam manajemen sumber daya manusia, kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Kedisiplinan adalah fungsi manajemen Sumber daya manusia yang terpenting dan menjadi tolak ukur untuk mengukur/mengetahui apakah fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik. Kedisiplinan karyawan yang baik , mencerminkan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya telah dilaksanakan sesuai dengan rencana. Sebaliknya jika kedisiplinan karyawan kurang baik, berarti

penerapan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia pada perusahaan kurang baik. Jadi, dapat dikatakan “Disiplin” menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

2.1.3.2. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto (2010:292 dalam D. Arika 2016:20), maksud dan sasaran terpenuhinya sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

- a. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan, yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.
- b. Tujuan khusus disiplin kerja
 - 1) 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 manajer.
 - 2) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
 - 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.

- 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- 5) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

2.1.3.3 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Keiht Davis (2010:129) disiplin kerja membagi bentuk-bentuknya yaitu sebagai berikut:

a. Disiplin *Preventive*

Disiplin preventif adalah dimana disiplin yang berupaya menggerakkan pegawainya untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan berlaku yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi perusahaan baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

b. Disiplin *Corrective*

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Disiplin

yang diberikan kepada pegawai yang melanggar dengan sanksi yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi tersebut adalah untuk memperbaiki pegawai yang melanggar, memelihara peraturan yang ada dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.1.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2014:89) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas yang setimpal dengan jernih payahnya yang telah dikontribusikannya 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 sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah 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. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakan bila peraturan yang dibuat hanya

berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

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

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan kerluarnya.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain sebagai berikut :

- Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan
- Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya

2.1.3.5. Indikator Disiplin Kerja

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

1. Taat terhadap aturan waktu

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

2. Taat terhadap aturan 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 saja yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

2.1.3.6. Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2011:831), ada beberapa tingkatan dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu:

- a. Sanksi pelanggaran ringan dengan jenis seperti teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis.
- b. Sanksi pelanggaran sedang dengan jenis seperti penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat.

- c. Sanksi pelanggaran berat dengan jenis seperti penurunan pangkat, dan pemecatan.

2.1.3.7 Mengatur Dan Mengelola Disiplin

Menurut Rivai (2011:832), adanya standar disiplin yang digunakan untuk menentukan bahwa karyawan telah diperlakukan secara wajar yaitu:

1. Standar Disiplin

Beberapa standar disiplin berlaku bagi semua pelanggaran aturan apakah besar atau kecil. Setiap karyawan perlu memahami kebijakan perusahaan serta mengikuti prosedur secara penuh. Karyawan yang melanggar aturan akan diberikan kesempatan untuk memperbaiki perilaku mereka. Para manajer perlu mengumpulkan sejumlah bukti untuk membenarkan disiplin. Bukti ini harus secara hati-hati didokumentasikan sehingga tidak bisa untuk diperdebatkan. Sebagai suatu model bagaimana tindakan disipliner harus diatur adalah :

- a. Apabila seorang karyawan melakukan suatu kesalahan, maka karyawan harus konsekuen terhadap aturan pelanggaran.
- b. Apabila tidak dilakukan secara konsekuen berarti karyawan tersebut mengabaikan peraturan yang telah ditetapkan.
- c. Kedua hal di atas akan berakibat pemutusan hubungan kerja dan karyawan harus menerima hukuman tersebut.

2. Penegakan Standar Disiplin

Apabila pencatatan tidak adil dan sah menurut undang-undang atau

pengecualiaan ketenagakerjaan sesuka hati, pengendalian memerlukan bukti dari pemberi kerja untuk membuktikan sebelum karyawan ditindak. Standar kerja tersebut dituliskan dalam kontrak kerja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja adalah cara perusahaan untuk menyadarkan pegawai untuk mentaati peraturan-peraturan yang berlaku dan memperbaiki perilaku-perilaku pegawai yang menyimpang dengan memberikan sanksi kepada pelanggar di perusahaan agar dapat mencapai tujuan bersama.

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance*. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara : 2017).

Menurut Wirawan (2009) Kata kinerja berasal dari singkatan dari kata *performance* (Bahasa Inggris), yang sering diartikan dalam Bahasa Indonesia sebagai performa. Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya, serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

2.1.4.2. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan Kinerja Karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan pengalaman, kecakapan, serta kesungguhan lain.

Menurut Henry Simamora (2012) kinerja karyawan adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu:

1. Tujuan

Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel.

2. Ukuran

Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting.

3. Penilaian

Penilaian kinerja reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

2.1.4.3. Indikator Kinerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.4.4. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja

Berikut faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2017: 67) adalah sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas

rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Jadi, jika seorang pemimpin atau karyawan tersebut mempunyai potensi atau keahlian dalam bekerja di suatu organisasi bisa jadi akan meningkatkan kemajuan dari organisasi tersebut.

2. Faktor motivasi

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

Sedangkan menurut Widodo (2015) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Sasaran: adanya rumusan sasaran yang jelas tentang apa yang diharapkan oleh organisasi untuk dicapai.
2. Standar: apa ukurannya bahwa seseorang telah berhasil mencapai sasaran yang diinginkan.
3. Umpan balik: informasi terhadap kegiatan yang berkaitan dengan upaya mencapai sasaran sesuai standar yang telah ditentukan.
4. Peluang: beri kesempatan orang itu untuk melaksanakan tugasnya mencapai sasaran tersebut.
5. Sarana: sediakan sarana yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugasnya.
6. Kompetensi: beri pelatihan yang efektif, yaitu bukan sekedar belajar tentang sesuatu, tetapi belajar bagaimana melakukan sesuatu.

7. Motivasi: harus bisa menjawab pertanyaan “mengapa saya harus melakukan pekerjaan ini”?

Jadi dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan merupakan hasil/ prestasi kerja karyawan yang sesuai dengan peraturan perusahaan karena bekerja dengan baik dan menghasilkan produktivitas yang optimal.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan
1.	Mike Arani (2016)	Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Duri Rejang Berseri di Jakarta.	Menggunakan analisis regresi linear berganda dengan metode penyebaran kuesioner.	Hasil menunjukkan terdapat pengaruh positif kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.	Menganalisis kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2.	Angga Ardiana (2016)	Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat.	Menggunakan analisis regresi berganda, analisis korelasi berganda, analisis koefisien determinasi simultan dan parsial, serta uji hipotesis	Hasil menunjukkan terdapat pengaruh positif disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.	Menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

			yaitu uji F dan uji t menggunakan metode kuesioner.		
3.	Eka Sri Maryanti (2018)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Food Court PT. Centra Lingga Perkasa	Penelitian dilakukan secara kuantitatif dengan analisis regresi sederhana dan ganda sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji f.	Hasil menunjukkan terdapat pengaruh signifikan kompensasi dengan nilai 0,618 terhadap kinerja karyawan.	Menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan.
4.	Catherine Nathania (2016)	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PD Damai Motor Bandar Lampung	Menggunakan metode analisis regresi linier sederhana dan uji hipotesis (uji t).	Hasil menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
5.	Vidi Firmansyah (2017)	Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt neuronworks indonesia	Menggunakan analisis regresi berganda yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya, metode yang digunakan melalui kuesioner.	Hasil menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

6.	Rizon Pranata (2014)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara	Menggunakan metode Deskriptif kuantitatif, dilakukan uji validitas dan reliabilitas menggunakan analisis data regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
7.	Aditya Nur Pratama (2016)	Pengaruh Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Razer Brothers.	Menggunakan uji validitas dan reliabilitas dengan teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda.	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
8.	Ananta Dwikristianto Satedjo (2017)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura	Menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode analisis regresi linear berganda.	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.	Menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

9	Tri Rahayu (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cleaning Service pada PT. Biosis Multi Jaya di Badan Pemeriksa Keuangan RI Jakarta Pusat	Menggunakan model persamaan regresi linier ganda dengan metode pembagian kuesioner.	Hasil menunjukkan terdapat pengaruh signifikan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Biosis Multi Jaya.	Menganalisis Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
---	-------------------	--	---	--	--

Sumber: Diolah oleh Penulis, 2020

2.3. Kerangka Pemikiran

Kriteria antar masing-masing variabel yang diteliti dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2018:118). Dari penelitian yang dilakukan Mike Arani (2016) Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Duri Rejang Berseri di Jakarta menyatakan terdapat pengaruh positif kompensasi dan disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan, dan penelitian yang dilakukan Eka Sri Maryanti (2018) Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Food Court PT. Centra Lingga Perkasa menyatakan terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0,618. Serta penelitian

yang dilakukan Ananta Dwikristianto Satedjo (2017) tentang Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura, hasilnya menunjukkan terdapat pengaruh signifikan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

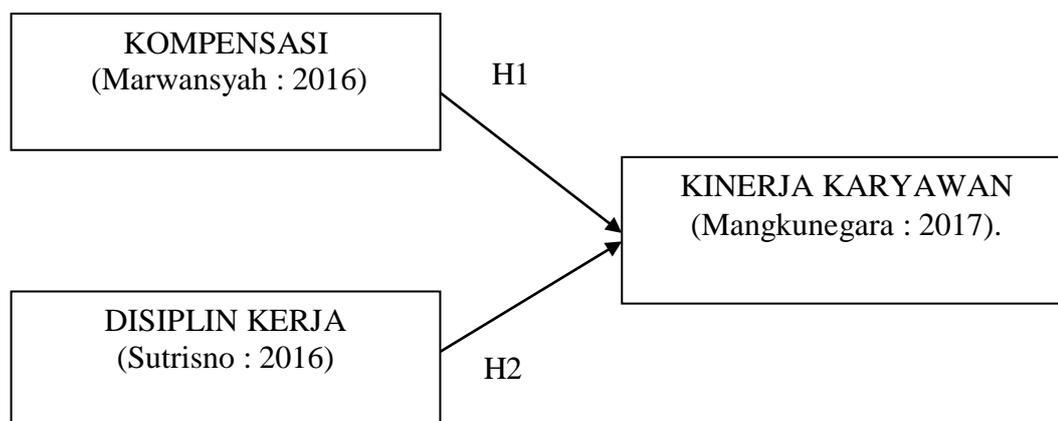
2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja adalah salah satu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan (Rivai & Sagala:2013). Penelitian yang dilakukan Aditya Nur Pratama (2016) Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Razer Brothers, menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Serta didukung oleh penelitian Angga Ardiana (2016) Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat, yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tetapi dari penelitian Vidi Firmansyah (2017) Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Neuronworks Indonesia, menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka pemikiran yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



2.4. Pengajuan Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu jawaban sementara, sesuai dengan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, oleh karena itu hipotesis yang di ajukan pada penelitian ini adalah:

Hipotesis 1:

Diduga terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Suhar Jaya Cabang Bekasi .

Hipotesis 2:

Diduga terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja laryawan pada PT. Indo Suhar Jaya Cabang Bekasi.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat yang dijadikan penelitian dengan judul : Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Suhar Jaya Cabang Bekasi Jl. H. Djole Padurenan, RT.002/RW.001, Kec. Mustika Jaya, Kota Bekasi, Jawa Barat 16340 dilakukan selama 5 bulan sesuai dengan tabel di bawah ini:

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

Keterangan	2019		2020		
	November	Desember	Maret	April	Mei
Penelitian Pendahuluan	■				
Penyusunan Proposal		■			
Pengumpulan Data			■	■	
Penyusunan Laporan					■

Sumber : Diolah oleh penulis, 2020

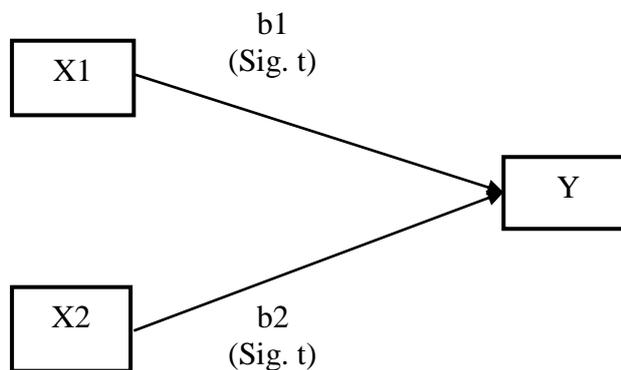
3.2. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Suhar Jaya Cabang Bekasi.

Dalam penelitian ini pendekatan yang dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif, artinya data yang dikumpulkan berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Terdapat 3 variabel penelitian yaitu, 2 variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu Kompensasi dengan simbol X1 dan variabel independen yang kedua yaitu Disiplin Kerja dengan simbol X2. Satu variabel dependen yaitu Kinerja Karayawan dengan simbol Y. Kelayakan model penelitian ditunjukkan oleh nilai R.Square dengan uji F (Sig.F) dan pengaruh antara variabel ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi (b_1 untuk koefisien regresi X1 terhadap Y dan b_2 untuk koefisien regresi X2 terhadap Y) kerangka pengaruh Variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 3.1
Desain Penelitian



R^2 ; (Sig. F)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

3.3. Operasionalisasi Variabel

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

Tabel 3.2

Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Skala	Item
Kompensasi (X_1) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. (Marwansyah : 2016)	Gaji dan Upah	Interval (1-5)	1, 2
	Tunjangan		3,4
	Fasilitas		5,6
	Insentif		7,8,9,10

Disiplin Kerja (X_2) Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. (Sutrisno, 2016 :86).	Taat terhadap aturan waktu	Interval (1-5)	1, 2,3
	Taat terhadap aturan perusahaan		4,5
	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan		6,7,8
	Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan		9,10
Kinerja Karyawan (Y) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Anwar Prabu Mangkunegara : 2017).	Kualitas	Interval (1-5)	1, 2,3
	Kuantitas		4,5
	Pelaksanaan tugas		6,7
	Tanggung Jawab		8,9,10

Sumber : Diolah oleh Penulis,2020

3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

Populasi dapat juga diartikan sebagai keseluruhan kelompok orang, peristiwa, benda, atau obyek lain yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 99). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Indo Suhar Jaya Cabang Bekasi yaitu sejumlah 87 responden.

Sampel adalah bagian (subset) dari populasi yaitu sejumlah orang, peristiwa, benda, atau obyek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi

tersebut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 100). Pengambilan sebagian dari populasi itu dimaksudkan sebagai presentase dari seluruh populasi. Untuk menentukan besarnya sampel harus mengetahui berapa besarnya populasi yang ada.

Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian jumlah populasi tidak lebih dari 100 orang responden, maka penulis memutuskan mengambil 100% jumlah populasi yang ada yaitu sebanyak 86 orang responden sebagai sampel penelitian dimana 1 orang responden yaitu pimpinan tidak dapat dijadikan responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode Sampel Jenuh berdasarkan data yang sudah di dapat oleh penulis.

3.5. Metode Pengumpulan Data

3.5.1. Sumber Data

Menurut Kumorotomo dan Margono (2010:11), Data adalah fakta yang tidak sedang digunakan pada proses keputusan, biasanya dicatat dan diarsipkan tanpa maksud untuk segera diambil kembali untuk pengambilan keputusan. Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Data Primer yaitu merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber data sendiri. Data primer dapat dibedakan sebagai berikut:

- (a). Data kuantitatif berupa data-data yang berbentuk angka, misalnya biaya pengujian bahan, pendapatan, dan lain-lain.
 - (b). Data kualitatif data yang tidak berbentuk angka, misalnya landasan teori atau uraian secara deskriptif.
2. Data sekunder yaitu data yang merupakan pendukung yang dapat diperoleh dari luar yaitu berupa buku, majalah, dan referensi lainnya.

3.5.2. Teknik Pengumpulan data

1. Metode Wawancara

Wawancara yaitu dialog secara langsung untuk memperoleh informasi dari responden yang relevan dengan penelitian.

2. Metode Observasi

Observasi yaitu teknik pengumpulan data melalui bahan-bahan tertulis maupun pengamatan langsung pelaksanaan tugas karyawan pada PT. Indo Suhar Jaya Cabang Bekasi.

3. Metode Angket

Sering pula metode angket disebut pula sebagai teknik kuesioner. Metode ini merupakan daftar pertanyaan yang disusun penulis secara sistematis yang kemudian dikirim untuk dijawab oleh responden mengenai variabel penelitian yaitu Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Bentuk jawaban yang digunakan adalah skala interval 1-5 skala dari sangat negatif sampai dengan positif. Skala Interval yaitu skala yang menunjukkan jarak.

3.6. Instrumen Variabel Penelitian

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas-reabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2005: 41). Analisis selanjutnya dilakukan dengan Reliability analysis menggunakan software SPSS:

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) dengan r tabel (harus lihat tabel r) dimana butir pernyataan valid apabila memiliki r hitung $>$ r tabel. Dalam Penelitian ini mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai Korelasi (kolom Corrected Item-Total Correlation) $>$ 0,212.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana 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

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier ganda. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). Analisis regresi linier ganda didahului uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 181):

a. Uji Normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yaitu jika:

- Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2
- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

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

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki

masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik scatter plot. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier ganda.

e. Analisis Linear Berganda

Hasil analisis regresi linier ganda yang utama adalah nilai koefisien determinasi R Square (R^2), dan model persamaan regresi linier ganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

X_1 = Kompensasi

X_2 = Disiplin Kerja

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi Kompensasi

b_2 = Koefisien Regresi Disiplin Kerja

f. Uji Kelayakan Model

Nilai koefisien determinasi ganda (R Square) menjelaskan besaran kemampuan model persamaan regresi dalam menjelaskan pengaruh variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien regresi b_1 menunjukkan besar dan arah pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan sedangkan nilai koefisien regresi b_2 menunjukkan besar dan arah pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3.7.2 Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dalam menjelaskan pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Suhar Jaya Cabang Bekasi. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$: Tidak layak

$H_a : \rho \neq 0$: Layak

Layak tidaknya model persamaan regresi linier berganda dilakukan dengan melihat besarnya nilai Adjusted R Square dan Uji -F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$).

Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika Sig F < α , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Suhar Jaya Cabang Bekasi.
- Jika Sig F > α dan nilai Adjusted R square lebih kecil atau jauh dari 0,5 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya model persamaan regresi hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Suhar Jaya Cabang Bekasi.

Apabila model penelitian telah memenuhi kriteria kelayakan model, maka selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan uji-t. Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

1. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indo Suhar Jaya Cabang Bekasi. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Suhar Jaya Cabang Bekasi.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{10} diterima dan H_{1a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Suhar Jaya Cabang Bekasi.

2. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Suhar

Jaya Cabang Bekasi. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{20} : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika Sig t $< \alpha$, maka H_{20} ditolak dan H_{2a} diterima, artinya terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Suhar Jaya Cabang Bekasi.
- Jika Sig t $> \alpha$, maka H_{20} diterima dan H_{2a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Suhar Jaya Cabang Bekasi.

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1.1. Gambaran umum PT. INDO SUHAR JAYA

Nama Perusahaan	: PT. INDO SUHAR JAYA
Berdiri	: Tahun 2015
Alamat	: Jl. H. Djole Pedurenan RT/RW 002/001 Kec. Mustika Jaya, Bantar Gebang, Bekasi, Jawa Barat 16840.
Telp	: (021) 82621122
Direktur Utama	: Ferdinard Suharja
Jumlah Karyawan	: 87 Karyawan

PT. Indo Suhar Jaya berdiri pada tahun 2015 adalah perusahaan yang bergerak dibidang retail waralaba bernama “Narma Toserba”, perusahaan milik Ferdinard Suharja menjual berbagai barang mulai dari kebutuhan pokok sampai dengan kebutuhan rumah tangga. Narma Toserba hadir dengan menawarkan konsep “One_Stop Shopping”, perusahaan menawarkan berbagai pilihan produk, harga murah, dan juga memberikan pelayanan yang baik bagi konsumennya dengan Tag Line Narma Murah Setiap Saat.

Setelah berdiri kurang lebih lima tahun, pada tahun 2020 ini PT. Indo Suhar Jaya sudah mempunyai 3 cabang yang berada:

1. Narogong, Cileungsi, Bogor.

2. H. Djole, Bekasi.
3. Hervest City, Jonggol, Bogor.

4.1.1.2. Visi dan Misi

Visi

Memberi nilai bagi pelanggan dengan mengharapkan system EDLP (Every Day Low Price)

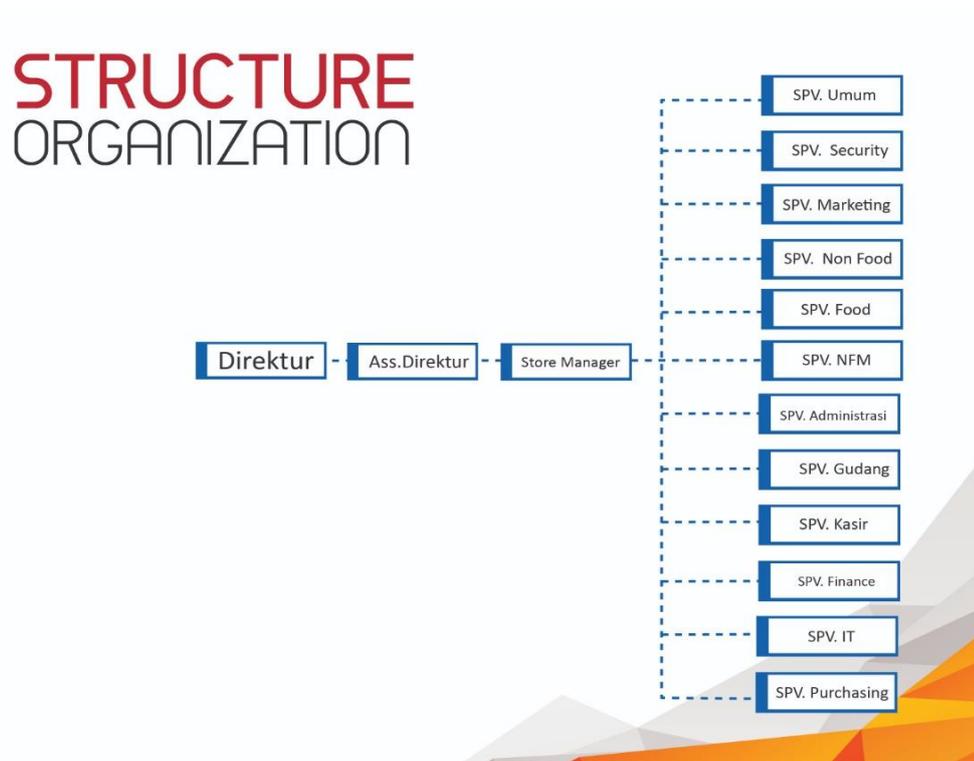
Misi

Menghemat uang konsumen agar hidup menjadi lebih baik.

4.1.1.3. Struktur Organisasi

Gambar 4.1

Struktur Organisasi



Sumber : Perusahaan PT. Indo Suhar Jaya

4.1.2. Analisis Deskriptif (Karakteristik Responden)

Berikut ini merupakan hasil responden dari 86 orang karyawan pada PT. Indo Suhar Jaya Cabang Bekasi. Untuk memahami lebih jauh mengenai responden penelitian, terlebih dahulu penulis menganalisis responden berdasarkan pada :

a) Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

Pada tabel berikut ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

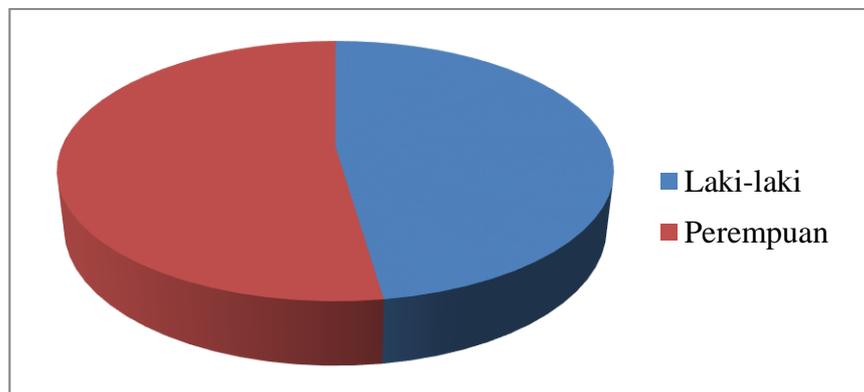
Jenis Kelamin	Jumlah	Presentasi (%)
Laki-Laki	41	47,7%
Perempuan	45	52,3%
Jumlah	86	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden berjenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 45 orang atau 52,3%, sedangkan Laki-laki sebanyak 41 orang atau 47,7% .

Perbandingan responden berdasarkan jenis kelamin dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2020

b) Karakteristik responden berdasarkan Usia

Pada tabel berikut ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan Usia:

Tabel 4.2
Data Responden Berdasarkan Usia

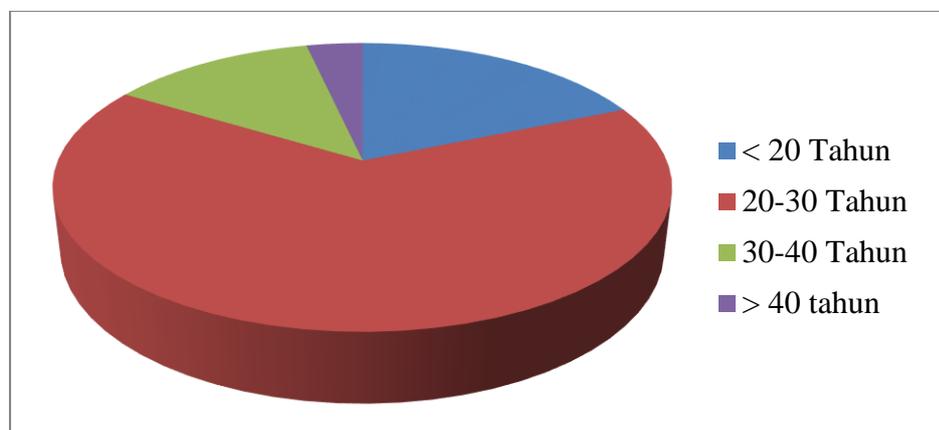
Usia	Jumlah	Presentase (%)
< 20 Tahun	16	18,6%
20-30 Tahun	56	65,1%
30-40 Tahun	11	12,8%
> 40 Tahun	3	3,5%
Jumlah	86	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan usia yaitu yang berusia kurang dari 20 tahun sebanyak 16 orang atau 18,6%, yang berusia diantara 20-30 tahun sebanyak 56 orang atau 65,1%, yang berusia diantara 30-40 tahun sebanyak 11 orang atau 12,8%, dan yang berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 30 orang atau 3,5%.

Perbandingan responden berdasarkan Usia dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2020

c) Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Pada tabel berikut ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan pendidikan terakhir yang ditempuh :

Tabel 4.3
Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase (%)
SMP	3	3,5%
SMA/SMK	52	60,5%
D-3	6	7%
S1	21	24,4%
>S1	4	4,6%
Jumlah	86	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2020

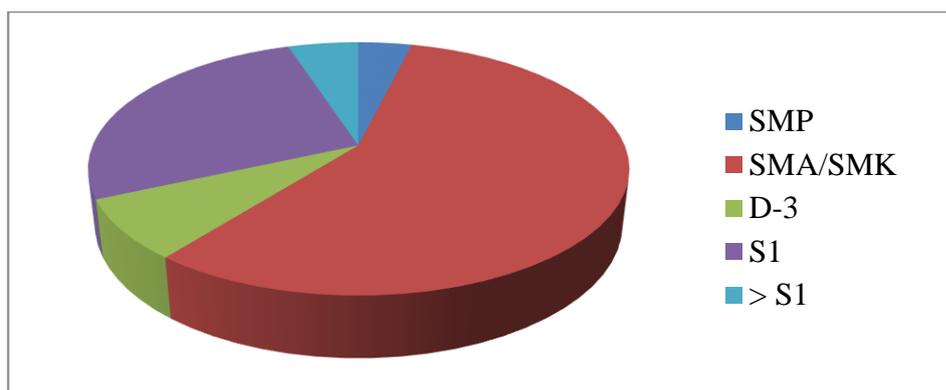
Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan pendidikan terakhir yang ditempuh yaitu SMP sebanyak 3 orang atau 3,5%, SMA/SMK sebanyak 52%, D-3 sebanyak 6 orang atau

7%, S1 sebanyak 21 orang atau 24,4% dan Lebih dari S1 sebanyak 4 orang atau 4,6%.

Perbandingan responden berdasarkan Pendidikan Terakhir yang ditempuh digambarkan sebagai berikut:

Gambar 4.4.

Karakteristik Reponden Berdasarakan Pendidikan



Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2020

d) Karakteristik responden berdasarkan Penghasilan

Pada tabel berikut ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan jumlah penghasilan yang diterima oleh responden :

Tabel 4.4

Data responden berdasarkan penghasilan

Penghasilan	Jumlah	Presentase (%)
< 1,5 Juta	35	40,7 %
1,5 juta – 2,5 juta	25	29 %
2,5 juta - 5 juta	14	16,3 %
>5 juta	12	14 %
Jumlah	86	100 %

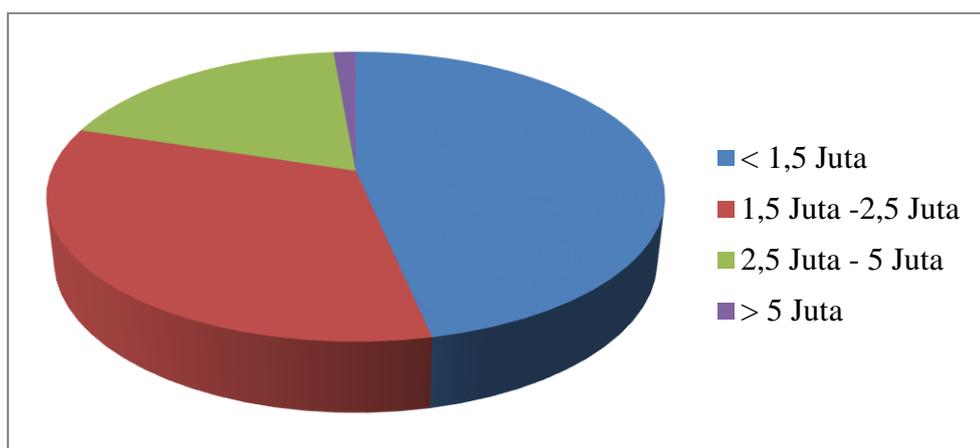
Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jumlah reponden berdarkan penghasilan yaitu Kurang dari 1,5 juta sebanyak 35 orang atau 40,7%,

diantara 1,5-2,5 juta sebanyak 25 orang atau 29%, diantara 2,5-5 juta sebanyak 14 orang atau 16,3% dan lebih dari 5 juta sebanyak 12 orang atau 14%.

Perbandingan responden berdasarkan Penghasilan digambarkan sebagai berikut :

Gambar 4. 5
Karakteristik Reponden Berdasarkan Penghasilan



Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2020

e) Karakteristik responden berdasarkan Lama Bekerja

Pada tabel berikut ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan lama bekerjanya responden tersebut:

Tabel 4.5
Data responden berdasarkan lama bekerja

Lama Kerja	Jumlah	Presentase(%)
< 1 Tahun	35	41 %
1 - 2 Tahun	19	22 %
2 – 3 Tahun	12	14 %
>3 Tahun	20	23 %
Jumlah	86	100 %

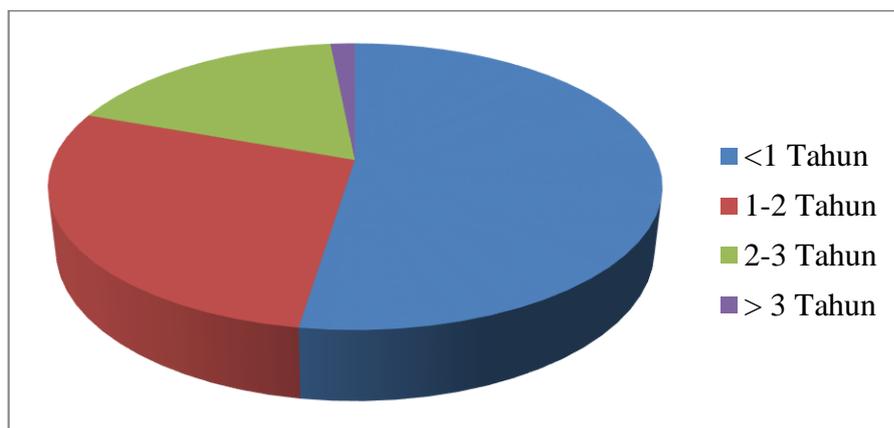
Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jumlah reponden berdasarkan lama bekerja yaitu kurang dari 1 tahun sebanyak 35 orang atau 41%, bekerja diantara 1-2 tahun sebanyak 19 orang atau 22%, diantara 2-3 tahun sebanyak 12 orang atau 14% dan lebih dari 3 tahun sebanyak 20 orang atau 23%.

Perbandingan reponden berdasarkan lama kerja digambarkan sebagi berikut:

Gambar 4.6

Karakteristik responden berdasarkan Lama Bekerja



Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2020

4.1.3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas adalah pengujian sejauh mana alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel yang ada. Suatu instrument dinyatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel maka butir kuesioner dikatakan Valid, begitupun sebaliknya apabila r hitung $<$ r tabel maka butir kuesioner dikatakan tidak valid. Dalam pelaksanaanya, pengelolaan data menggunakan program *SPSS (Statistic Packacge For The Sosial Sciencies) 16*.

Uji Relibilitas adalah indeks menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur yang dapat dipercaya dan dapat diandalkan. Uji Realibilitas Instrument pengukuran dalam penelitian ini menggunakan Cronbach's Alpha. Jika r_i hitung $>$ r_i tabel instrument dinyatakan Reliabel dan jika r_i hitung $<$ r_i tabel instrument dinyatakan tidak reliabel.

1. Uji Validitas reliabilitas Variabel Kompensasi

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

Indikator	r. Hitung	r. Tabel	Keterangan
X1.1	0.293	0.212	Valid
X1.2	0.305	0.212	Valid
X1.3	0.422	0.212	Valid
X1.4	0.308	0.212	Valid
X1.5	0.361	0.212	Valid
X1.6	0.525	0.212	Valid
X1.7	0.329	0.212	Valid
X1.8	0.319	0.212	Valid
X1.9	0.371	0.212	Valid
X1.10	0.409	0.212	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2020

Jumlah responden $N = 86$ dan taraf signifikan 5% maka r tabel adalah 0,212 uji validitas variabel Kompensasi dilakukan terhadap 10 item pertanyaan. Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel, maka 10 item pertanyaan dinyatakan **Valid**.

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.701	10

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2020

Uji reliabilitas dengan metode *Cronbach's Alpha* dinyatakan Reliabel dan dapat digunakan, karena nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,701 > 0,6$ maka variabel kompensasi yang diukur menggunakan 10 item pertanyaan telah reliabel.

2. Uji Validitas dan reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Indikator	r. Hitung	r. Tabel	Keterangan
X1.1	0.383	0.212	Valid
X1.2	0.523	0.212	Valid
X1.3	0.525	0.212	Valid
X1.4	0.449	0.212	Valid
X1.5	0.475	0.212	Valid
X1.6	0.431	0.212	Valid
X1.7	0.466	0.212	Valid
X1.8	0.308	0.212	Valid
X1.9	0.536	0.212	Valid
X1.10	0.481	0.212	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2020

Jumlah responden $N = 86$ dan taraf signifikan 5% maka r tabel adalah 0,212 uji validitas variabel Disiplin Kerja dilakukan terhadap 10 item pertanyaan . Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel, maka 10 item pertanyaan dinyatakan **Valid**.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.783	10

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2020

Uji reliabilitas dengan metode *Cronbach's Alpha* dinyatakan Reliabel dan dapat digunakan, karena nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,783 > 0,6$ maka

variabel kompensasi yang diukur menggunakan 10 item pertanyaan telah reliabel.

3. Uji Validitas dan reliabilitas variabel kinerja karyawan

Tabel 4. 10
Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	r. Hitung	r. Tabel	Keterangan
Y1	0.446	0.212	Valid
Y2	0.254	0.212	Valid
Y3	0.368	0.212	Valid
Y4	0.553	0.212	Valid
Y5	0.412	0.212	Valid
Y6	0.272	0.212	Valid
Y7	0.231	0.212	Valid
Y8	0.233	0.212	Valid
Y9	0.288	0.212	Valid
Y10	0.372	0.212	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2020

Jumlah responden $N = 86$ dan taraf signifikan 5% maka r tabel adalah 0,212 uji validitas variabel Kinerja Karyawandilakukan terhadap 10 item pertanyaan . Karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung $>$ r tabel, maka 10 item pertanyaan dinyatakan **Valid**.

Tabel 4. 11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.660	10

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2020

Uji reliabilitas dengan metode *Cronbach's Alpha* dinyatakan Reliabel dan dapat digunakan, karena nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,660 > 0,6$ maka variabel Kinerja Karyawan yang diukur menggunakan 10 item pertanyaan telah reliabel.

4.1.4. Deskripsi Variabel Penelitian

Data variabel Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) berasal dari jawaban 30 item koesioner yang telah valid pada skala satu sampai dengan lima. Nilai rata-rata terendah adalah satu dan nilai tertinggi adalah lima. Nilai tengah adalah tiga sehingga rata-rata nilai variabel yang lebih besar dari 3 diasumsikan cenderung baik dan nilai rata-rata variabel kurang dari 3 diasumsikan cenderung tidak baik.

1. Deskripsi Variabel Kompensasi

Deskripsi nilai rata-rata variabel Kompensasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Deskripsi Variabel Kompensasi
Statistics

X1		
N	Valid	86
	Missing	0
Mean		34.9884
Median		34.0000
Mode		31.00 ^a
Minimum		25.00
Maximum		47.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa variabel kompensasi memiliki jawaban terendah (Minimum) sebesar 25 dan jawaban tertinggi (Maximum) sebesar 47, dengan rata-rata jawaban dari variabel sebesar 34,9884 atau dibulatkan menjadi 35.

Pada PT. Indo Suhar Jaya Cabang Bekasi sudah memberikan kompensasi berupa gaji dan upah yang telah memenuhi kebutuhan dasar karyawan namun perusahaan masih kurang dalam memberikan Insentif dan tunjangan berupa asuransi untuk karyawannya.

2. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Deskripsi nilai rata-rata variabel Disiplin Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Deskripsi Variabel Disiplin Kerja
Statistics

X2		
N	Valid	86
	Missing	0
Mean		35.8256
Median		35.0000
Mode		34.00
Minimum		27.00
Maximum		50.00

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki jawaban terendah (Minimum) sebesar 27 dan jawaban tertinggi (Maximum) sebesar 50, dengan rata-rata jawaban dari variabel sebesar 35,8256 atau dibulatkan menjadi 36.

Pada PT. Indo Suhar Jaya Cabang Bekasi sudah menjalankan disiplin kerja dengan adanya peraturan dan tata tertib yang berlaku seperti menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan namun masih banyak pula karyawan yang melanggar peraturan seperti beristirahat tidak sesuai dengan aturan.

3. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Deskripsi nilai rata-rata variabel Disiplin Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan
Statistics

Y		
N	Valid	86
	Missing	0
Mean		35.1860
Median		34.0000
Mode		33.00
Minimum		27.00
Maximum		46.00

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa variabel Kinerja Karyawan memiliki jawaban terendah (Minimum) sebesar 27 dan jawaban tertinggi (Maximum) sebesar 46, dengan rata-rata jawaban dari variabel sebesar 35,1860 atau dibulatkan menjadi 35.

Pada PT. Indo Suhar Jaya Cabang Bekasi Kinerja Karyawannya sudah cukup baik diamana karyawannya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Guna meningkatkan kinerja karyawan maka patut diperhitungkan kompensasi dan disiplin kerjanya.

Variabel-variabel penelitian ini secara umum dapat dikategorikan baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari kecenderungan jawaban responden disetiap indikator.

4.1.5. Analisa Data

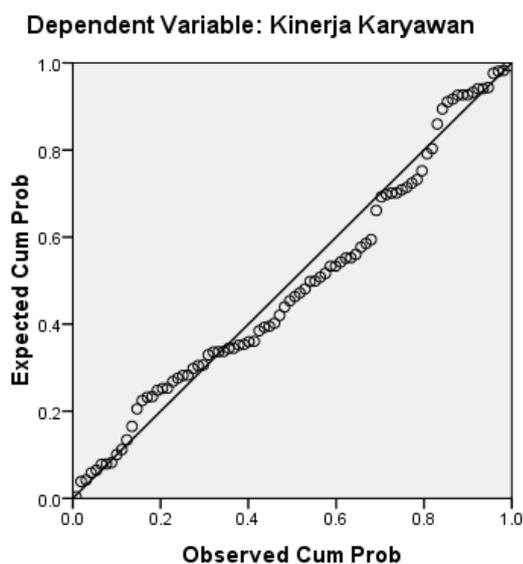
Analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda yang harus di uji dengan uji asumsi klasik. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 181):

1. Uji Normalitas

Pada Gambar 4.7 di bawah ini Hasil uji normalitas menggunakan analisis grafik dengan menggunakan grafik histogram dan Normal Probability Plot yang menunjukkan bahwa grafik memberikan pola distribusi normal dikarenakan terlihat grafik titik-titik residual menyebar mendekati dari garis diagonal. Sehingga model regresi layak untuk dipakai penelitian ini.

Gambar 4.7
Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2020

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yaitu jika:

- Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2.
- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

Tabel 4. 15
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompensasi	.783	1.278
Disiplin Kerja	.783	1.278

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2020

Dari tabel diatas diperoleh masing-masing variabel independen memiliki nilai tolerance = 0,783 dan VIF 1,278. Karena nilai Tolerance lebih besar dari pada persyaratan minimal ($0,783 > 0,2$) dan nilai VIF lebih rendah dari persyaratan maksimal ($1,278 < 10$) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Multikolonieritas terhadap masing – masing variabel Independen.

3. Uji Asumsi Autokorelasi

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

Tabel 4.16
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	2.069

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

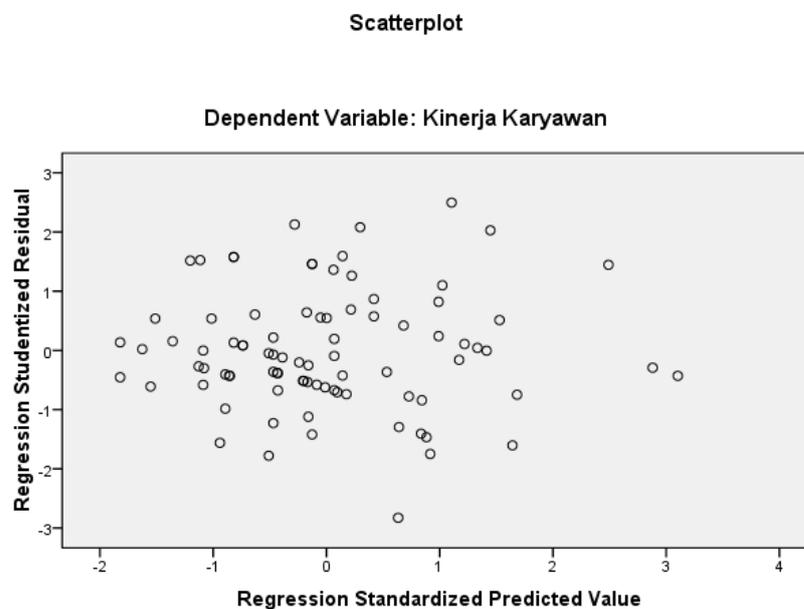
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2020

Dari tabel di atas analisis nilai Durbin Watson menghasilkan nilai sebesar 2,069, nilai Durbin Watson berada pada rentang $1,65 < 2,069 < 2,35$ = tidak terjadi autokorelasi. Oleh karena itu analisis regresi linier berganda dapat dilanjutkan.

4. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Gambar 4.8
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2020

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik *Scatter Plot*. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi. Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, Hasil ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi (Ghozali 2011:107).

Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi berganda yang utama adalah nilai koefisien determinasi Adjusted R Square. Hasil analisis regresi ganda yang pertama adalah tabel model Summary.

Tabel 4.17
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.502 ^a	.252	.234	3.49261

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

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2020

Dari tabel model summary diatas maka diperoleh nilai koefisien determinasi ganda (R Square) sebesar 0,252. Nilai $R^2 = 0,252$ menunjukkan bahwa X1 Kompensasi dan X2 Disiplin Kerja dalam model secara bersama-sama mampu menjelaskan 25,2% variasi Y sedangkan 74,8% variasi Y lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil analisis berikutnya berupa tabel anova yang digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

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

Tabel 4.18
Koefisien
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.083	3.690		4.359	.000
Kompensasi	.229	.105	.234	2.183	.032
Disiplin Kerja	.310	.096	.348	3.239	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2020

Dari tabel di atas dapat di susun model persamaan regresi linier ganda sebagai berikut:

$$Y = 16,083 + 0,229 X_1 + 0,310 X_2$$

(0,032) (0,002)

Model persamaan regresi linier ganda hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar $a = 16.083$, artinya bahwa jika X_1 dan X_2 dianggap konstan maka Y akan bernilai positif.
- Nilai koefisien regresi X_1 sebesar $b_1 = 0,229$ menunjukkan bahwa X_1 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif.
- Nilai koefisien regresi X_2 sebesar $b_2 = 0,310$ menunjukkan bahwa X_2 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif.

4.1.6. Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan model (Uji F) hasil analisis yang menunjukkan layak tidaknya model hasil penelitian dalam menjelaskan pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Suhar Jaya Cabang Bekasi. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.19
ANOVA
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	340.562	2	170.281	13.959	.000 ^a
	Residual	1012.461	83	12.198		
	Total	1353.023	85			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2020

Dari tabel anova di atas memiliki nilai probabilitas F sebesar 0,000. Karena $\rho \neq 0$ dan probabilitas F hitung lebih kecil dari pada taraf uji penilaian dengan nilai F_{hitung} sebesar 13,959 dan F_{tabel} sebesar 3,11 dengan signifikasi 5% maka $F_{hitung} 13,959 > F_{tabel} 3,11$ dan nilai signifikasinya ($Sig F < \alpha$ atau $0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Signifikasi hasil pengujian menunjukkan bahwa model penelitian ini diterima dan layak untuk menunjukkan berganda pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dimana model persamaan hasil penelitian mampu menjelaskan sebesar 25,2% terhadap Kinerja Karyawan karena adanya masukan dari faktor Kompensasi dan Disiplin Kerja.

Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan Uji T. Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

1. Uji Hipotesis 1: Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Suhar Jaya Cabang Bekasi. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Keaktifan Berorganisasi (X1) sebesar $b_1 = 0,229$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 16,083 + 0,229 X_1 + 0,310 X_2$.

Berdasarkan tabel Koefisien regresi Kompensasi (X1) sebesar $b_1 = 0,229$ memiliki nilai probabilitas t_{hitung} sebesar 2,183 dan t_{tabel} sebesar 1,988 dengan tingkat signifikan 5% maka $t_{hitung} 2,183 > t_{tabel} 1,663$ dan nilai signifikasinya ($Sig\ t < \alpha$ atau $0,032 < 0,05$), maka H_{1o} ditolak dan H_{1a} diterima. Hal ini berarti dapat dinyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan demikian hipotesis yang pertama terbukti kebenarannya.

2. Uji Hipotesis 2: Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis Kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Suhar Jaya Cabang Bekasi. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) sebesar $b_2 = 0,310$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 16,083 + 0,229 X_1 + 0,310 X_2$.

Berdasarkan tabel Koefisien regresi Disiplin Kerja (X₂) sebesar $b_1 = 0,310$ memiliki nilai probabilitas t_{hitung} sebesar 3,239 dan t_{tabel} sebesar 1,988 dengan tingkat signifikan 5% maka $t_{hitung} 3,239 > t_{tabel} 1,663$ dan nilai signifikasinya ($Sig\ t < \alpha$ atau $0,002 < 0,05$), maka H_{1o} ditolak dan H_{1a} diterima. Hal ini berarti dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan demikian hipotesis yang pertama terbukti kebenarannya.

4.2. Pembahasan Penelitian

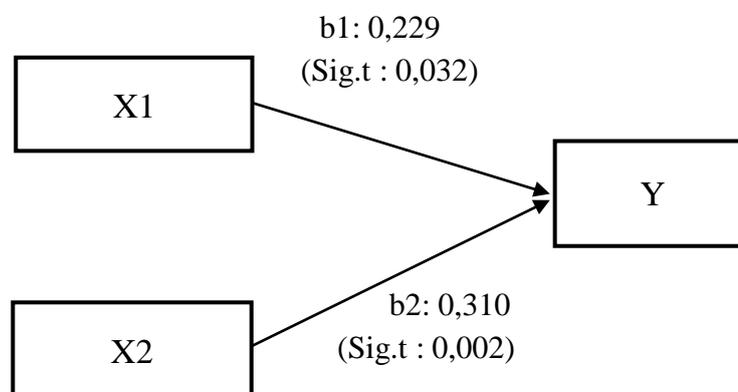
Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari indikator pada masing-masing variabel penelitian. Dari hasil uji validitas dan uji reliabilitas terhadap masing-masing variabel penelitian ditemukan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel telah valid dan reliabel. Karena kuesioner telah valid dan reliabel maka kuesioner penelitian merupakan alat yang handal untuk mengukur masing-masing variabel penelitian.

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

Gambar 4.4**Rangkuman Hasil Nilai**

$$R^2 = 0,252 ; (\text{Sig. F} : 0,000)$$

$$Y = 16,083 + 0,229 X1 + 0,310 X2$$



Berdasarkan hasil analisis penelitian menggunakan metode statistik, sehingga dapat diketahui makna pengaruh antara variabel bebas yaitu Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan pada PT. Indo Suhar Jaya Cabang Bekasi. Penelitian ini melibatkan 86 orang responden Karyawan PT. Indo Suhar Jaya Cabang Bekasi. Kemudian untuk menguji keseluruhan perhitungan statistik dilakukan dengan menggunakan alat bantu komputer melalui program SPSS versi 16.

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil pengujian hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi sehingga manajemen harus mempertimbangkan gaji dan upah, insentif, tunjangan dan fasilitas untuk karyawannya agar lebih giat lagi

dalam bekerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Catherine Nathania (2016), Mike Arani (2016), Ananta Dwikristianto Satedjo (2017) dan Eka Sri Maryanti (2018) yang dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil pengujian hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Angga Ardiana (2016), Rizon Pranata (2014), Aditya Nur Pratama (2016) dan Tri Rahayu (2018) yang dalam penelitiannya mengatakan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Tetapi hal ini tidak sejalan dengan penelitian dari Vidi Firmansyah (2017) yang mengatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya bahwa indikator pada variabel disiplin kerja yaitu seperti taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perusahaan, dan mengerjakan pekerjaan dengan baik tidak mempengaruhi penurunan kinerja karyawan.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan judul pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Suhar Jaya Cabang Bekasi dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya makin tinggi kompensasi maka makin tinggi pula Kinerja Karyawan pada PT. Indo Suhar Jaya Cabang Bekasi.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya makin tinggi disiplin kerja maka makin tinggi pula kinerja karyawan pada PT. Indo Suhar Jaya Cabang Bekasi.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka peneliti perlu memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan Kompensasi dalam penelitian ini berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian pimpinan atau manajemen PT. Indo Suhar Jaya Cabang Bekasi dapat mempertahankan pencapaian kinerja karyawan dengan memberikan hak dan kewajiban bagi karyawannya. Seperti pemberian gaji, insentif dan tunjangan kerja terhadap karyawan secara adil dan sesuai dengan beban kerja masing-masing karyawan, dapat memaksimalkan kinerja mereka demi terwujudnya tujuan

perusahaan. Pihak manajemen juga harus memperhatikan tingkat kedisiplinan karyawannya dimana dari data yang diperoleh peneliti sering terjadinya *turnover* karyawan disetiap bulannya sehingga pihak manajemen harus mempertimbangkan beban pekerjaan, budaya perusahaan yang tidak sehat, dan kesempatan bagi karyawannya untuk berkembang. Serta perusahaan seharusnya lebih berfokus pada pemenuhan kebutuhan karyawan untuk memperhatikan kebutuhan karyawannya.

2. Bagi karyawan yang sudah memiliki sifat disiplin kerja yang tinggi agar dapat mempertahankan sehingga dapat memperoleh kinerja yang lebih baik lagi, sedangkan untuk karyawan yang masih kurang memiliki sifat disiplin kerja agar dapat meningkatkan kedisiplinannya agar bisa mendapatkan kinerja yang baik.

Maka dari itu bagi penelitian selanjutnya, penelitian ini memberikan informasi bahwa Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan mendapatkan hasil sebesar 25,2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih ada 74,8% faktor lain yang mempengaruhi Kinerja karyawan namun tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga disarankan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian yang sama dapat mencari indikator lain agar pengetahuan dan wawasan semakin bertambah.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- _____, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi.Revisi). Jakarta : Rineka Cipta.
- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). *Principles of Human Resource Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning.
- Davis, Keith. (2010). *Organizational Behavior – Human Behavior at Work 13th Edition*. New Delhi: Mcgraw Hill Company.
- Eko, Widodo Suparno. (2015). *Manajmen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada*. Jakarta : Media Grup.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE.
- Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kumorotomo dan Margono. (2010 : 11). *Pengertian Data dan Informasi*. Yogyakarta : ANDI.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- _____. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta.
- Mondy, R. Wayne, Noe Robert M., (2008). *Human Resource Management 10th Edition*, *pearson Education, Inc.*, New Jersey.

- Mulyanto, Heru dan Wulandari, A. (2010). *Penelitian: Metode dan Analisis*. CV. Semarang: CV Agung.
- Rivai, Veithzal dan Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Simamora, Hendry. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Star Gate Publissher.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Singodimedjo. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: GhaliaIndonesia.
- Siswanto, Bedjo. (2014). *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.
- Yuniarsih. Tjutju. Dan Suwanto. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.

JURNAL ILMIAH

- Arani, Mike. (2016). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Duri Renjang Berseri Di Jakarta*. Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
- Ardiana, Angga. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat*. Skripsi. Universitas Pasundan. [On-line] <http://repository.unpas.ac.id/12624/> Diakses pada 25 Desember 2019 Jam 19.20.
- Firmansyah. Vidi. (2017). *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Neuronworks Indonesia*. Skripsi. Universitas Widyatama Bandung. [On-line] <https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456789/9941>. Diakses pada 25 Desember 2019 Jam 19.30.
- Maryanti, Eka Sri. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Food Court PT. Centra Lingga Perkasa*. Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
- Nathania, Catherine. (2016). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD Damai Motor Bandar Lampung*. Skripsi. Universitas Lampung. [On-line] <https://oneseach.id/Record/IOS4198.21500?widget=1>. Diakses pada 25 Desember 2019 Jam 19.40.

- Pranata, Rizon dan Anggri Puspita Sari. (2014). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara*. Tesis. Universita Bengkulu. [On-line] <http://repository.unib.ac.id/8320/>. Diakses pada 25 Desember 2019 Jam 20.00.
- Pratama, Aditya Nur. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Razen Brothers*. Skripsi. Universitas Yogyakarta. [On-line] <https://eprints.uny.ac.id/41801/>. Diakses pada 25 Desember 2019 Jam 20.30 .
- Prayogi Abd. Jalil.(2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Candana Putra Nusantara*. Jurnal. Universitas Muhammadiyah Malang. [On-line] <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/jmb/article/viewFile/7053/5971> Diakses 18 Desember 2019 Jam 21.00.
- Satedjo. Ananta Dwikristianto dan Sesilya Kempa. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura*. Jurnal. Fakultas Ekonomi.Universitas Kristen Petra. [On-line] <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/marticle/view/6066>. Diakses pada 25 Desember 2019 21.00.

WEBSITE

- 10 Perbedaan Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Mahasiswa Wajib Tahu. [On-line] <https://m.liputan6.com/news/read/3867330/10-perbedaan-penelitian-kualitatif-dan-kuantitatif-mahasiswa-wajib-tahu>. Diakses pada 26 Desember 2019 Jam 20.00.
- BAB II TINJAUAN PUSTAKA. A. Disiplin Kerja. Disiplin berasal dari bahasa latin "disciple" yang berarti pengikut,. [On-line] <https://docplayer.info/55881566-Bab-ii-tinjauan-pustaka-a-disiplin-kerja-disiplin-berasal-dari-bahasa-latin-disciple-yang-berarti-pengikut-atau.html>. Diakses Pada 20 Desember 2019 Jam 17.00.
- Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja. [On-line] <http://apitilmu.blogspot.com/2015/11/normal-0-false-false-false-en-us-x-none.html?m=1>. Diakses pada 24 desember 2019 Jam 20.20.
- Makalah Manajemen Sumber Daya Manusia Disiplin Kerja. [On-line] <http://reninurmalasari10.blogspot.com/2014/12/v-behaviorurldefaultvml.html>. Diakses pada 20 Desember 2019 Jam 20.00.

Lampiran 1

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDO
SUHAR JAYA CABANG BEKASI**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat
Menyelesaikan penulisan Skripsi



Oleh:

AZ ZAHRA KHOERUNNISA AGUSTIN
NIM : 2016511241

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2020**

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth:
Responden
Di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya SKRIPSI sebagai tugas akhir, saya melakukan penelitian mengenai **Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Suhar Jaya Cabang Bekasi.**

Untuk itu, saya mengharapkan kesediaan dari Bapak/Ibu/Sdr/i untuk menjawab kuesioner ini sesuai dengan petunjuk yang tersedia dan mengisi seluruh pernyataan ini sesuai dengan pengalaman, pengetahuan, persepsi, dan keadaan yang sebenarnya. Semua informasi yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk tujuan penelitian ini.

Atas partisipasi Bapak/Ibu/Sdr/i mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Peneliti.

Az zahra Khoerunnisa Agustin

Bagian A

Karakteristik Responden

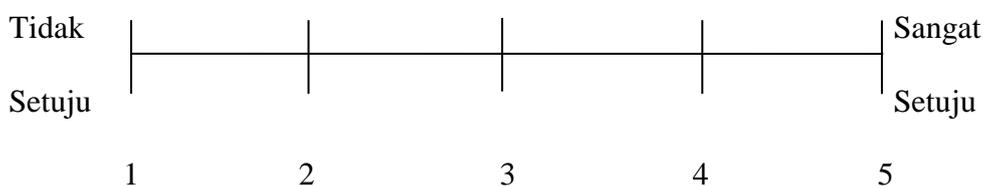
Petunjuk Pengisian: Silahkan anda memberikan tanda *checklist* (✓) pada jawaban yang sesuai dengan keadaan anda saat ini.

1. Jenis kelamin :
 Laki-laki Perempuan
2. Usia :
 < 20 Tahun 30 – 40 Tahun
 20 – 30 Tahun > 40 Tahun
3. Pendidikan Terakhir :
 SMP D-3 > S-1
 SMA/SMK S-1
4. Penghasilan :
 < 1,5 juta 2,5 – 5 juta
 1,5 – 2,5 juta > 5 juta
5. Lama Bekerja :
 < 1 Tahun 2 – 3 Tahun
 1 – 2 Tahun > 3 Tahun

Bagian B

Petunjuk Pengisian: Silahkan anda memberikan tanda *checklist* (✓) pada salah satu jawaban pada kolom yang tersedia untuk jawaban yang paling tepat menurut anda.

Keterangan :



No.	Indikator Variabel	1	2	3	4	5
Kompensasi (X1)						
1.	Menerima gaji setiap bulan					
2.	Besarnya gaji dan upah yang diterima telah memenuhi kebutuhan dasar					
3.	Tunjangan operational yang diberikan sesuai dengan tugas karyawan					
4.	Tunjangan hari raya yang diberikan kepada karyawan memadai					
5.	Sarana pendukung dan peralatan bekerja yang memadai					
6.	Fasilitas kantor hanya digunakan untuk kegiatan kantor					
7.	Insentif telah dilakukan secara adil sesuai pekerjaan yang dilakukan					
8.	Insentif yang diberikan dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja					
9.	Memperoleh asuransi kesehatan yang memadai untuk menjamin kesehatan dan biaya pengobatan					
10.	Merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan					

No.	Indikator Variabel	1	2	3	4	5
Disiplin Kerja (X1)						
1.	Datang tepat waktu sesuai dengan jam kantor					
2.	Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan					
3.	Istirahat sesuai dengan aturan perusahaan					
4.	Mengenakan pakaian yang rapih saat bekerja sesuai dengan aturan perusahaan					
5.	Menggunakan identitas pada saat bekerja					
6.	Menggunakan peralatan kantor dengan hati-hati					

7.	Merawat peralatan kantor yang digunakan dengan baik					
8.	Taat terhadap atasan					
9.	Memberi kabar jika berhalangan masuk kerja					
10.	Menerima resiko jika ada kesalahan terhadap pekerjaan yang sudah dilaksanakan					

No.	Indikator Variabel	1	2	3	4	5
Kinerja Karyawan (Y)						
1.	Bobot pekerjaan sesuai dengan kemampuan					
2.	Mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan					
3.	Mampu bekerja melampaui target yang telah ditetapkan					
4.	Memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan					
5.	Tidak menunda-nunda pekerjaan					
6.	Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan					
7.	Patuh pada tata tertib dan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
8.	Mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif					
9.	Mengutamakan standar kerja yang ditetapkan perusahaan sebagai acuan untuk mencapai hasil kerja yang optimal					
10.	Mampu menangani situasi darurat dalam melaksanakan pekerjaan					

Lampiran 3 Data Tabulasi X1 (Kompensasi)

Tabulasi Skor Jawaban Responden

Kompensasi (X1)

Nomor Responden	Jawaban Responden										Nilai Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	28
2	5	5	5	4	3	3	3	3	5	4	40
3	2	5	4	4	5	4	4	4	4	5	41
4	3	5	3	4	3	3	3	3	3	4	34
5	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	40
6	3	4	3	3	4	4	4	3	5	4	37
7	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	33
8	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	33
9	3	4	4	3	4	4	2	2	4	4	34
10	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	32
11	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	38
12	2	3	4	3	4	3	3	2	4	4	32
13	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	38
14	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	36
15	3	4	3	3	2	4	2	3	3	4	31
16	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	30
17	2	4	3	3	4	4	3	2	3	4	32
18	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	38
19	3	5	4	3	4	4	3	3	4	3	36
20	5	5	4	5	4	3	3	2	4	4	39
21	3	3	3	3	5	5	5	5	3	5	40
22	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	39
23	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	33
24	1	4	3	3	3	4	4	2	3	5	32
25	3	4	4	5	3	3	3	2	4	4	35
26	1	4	3	3	4	4	4	3	3	4	33
27	3	5	5	3	3	2	1	2	5	5	34
28	3	4	4	1	4	2	2	2	4	2	28
29	2	4	3	3	4	4	3	2	3	4	32
30	2	4	3	3	5	4	3	3	3	5	35
31	2	4	4	3	2	3	2	2	4	4	30
32	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	32
33	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	31

34	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	31
35	2	3	5	2	4	4	3	5	5	3	36
36	3	4	4	3	4	4	2	2	4	3	33
37	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	33
38	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	31
39	3	5	3	5	3	3	3	3	3	4	35
40	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	45
41	3	5	5	4	3	4	3	3	5	3	38
42	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	33
43	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	47
44	3	4	4	3	4	4	3	2	4	5	36
45	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	36
46	4	5	5	3	3	4	3	3	2	4	36
47	3	5	5	4	5	5	3	1	5	5	41
48	4	4	3	2	5	3	3	3	3	4	34
49	2	3	3	2	4	3	3	3	3	5	31
50	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	31
51	4	4	3	3	3	4	3	2	3	5	34
52	5	4	4	5	4	5	4	2	4	5	42
53	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	33
54	3	3	4	3	3	4	3	3	5	4	35
55	3	4	4	5	3	3	3	3	4	4	36
56	3	5	3	4	5	3	3	3	3	5	37
57	4	5	5	5	4	4	3	3	5	5	43
58	1	5	3	3	3	4	4	2	3	4	32
59	5	5	5	4	3	4	3	3	5	4	41
60	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	40
61	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	31
62	3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	41
63	3	3	4	4	3	4	4	1	4	4	34
64	3	3	4	5	3	4	3	1	3	4	33
65	3	3	5	3	2	3	4	2	3	3	31
66	3	4	4	4	3	4	3	1	3	4	33
67	3	4	2	3	4	4	3	2	3	4	32
68	3	4	3	4	3	4	4	1	3	4	33
69	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	38
70	3	4	3	5	3	5	5	3	3	5	39
71	3	4	5	5	3	4	5	2	4	3	38
72	2	4	2	3	2	4	4	2	3	4	30

73	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	32
74	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	35
75	3	4	3	3	3	4	5	4	2	3	34
76	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	34
77	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	34
78	2	3	3	4	3	3	4	3	2	4	31
79	3	3	3	4	4	3	2	2	3	4	31
80	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	31
81	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	25
82	4	3	3	3	3	4	5	4	3	4	36
83	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	43
84	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	34
85	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	41
86	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39

Lampiran 4 Data tabulasi X2 (Disiplin Kerja)

Tabulasi Skor Jawaban Responden

Disiplin Kerja (X2)

Nomor Responden	Jawaban Responden										Nilai Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	34
2	3	4	2	4	2	3	3	3	3	4	31
3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	42
4	2	3	4	4	3	3	2	4	3	3	31
5	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	40
6	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	34
7	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	34
8	5	5	3	4	4	5	4	3	4	3	40
9	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	37
10	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	35
11	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	35
12	5	4	3	3	4	5	4	3	3	3	37
13	3	5	4	4	3	5	4	3	3	4	38
14	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	35
15	2	2	3	3	2	4	3	3	2	3	27
16	2	4	3	3	2	4	2	3	3	3	29
17	2	4	3	4	4	3	2	2	4	3	31
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	2	5	4	3	3	5	4	3	3	4	36
20	5	4	3	4	5	4	3	4	3	5	40
21	5	4	4	4	3	5	4	4	5	5	43
22	5	5	5	5	2	3	4	4	5	4	42
23	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	32
24	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	37
25	5	5	3	4	3	3	3	2	3	3	34
26	1	3	3	3	3	4	3	4	3	3	30
27	5	5	5	4	3	5	3	4	3	3	40
28	2	5	4	5	5	5	4	4	3	4	41
29	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	35
30	4	5	3	4	3	4	3	3	3	3	35
31	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	34
32	3	5	3	3	3	4	4	3	3	4	35
33	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	30

34	2	5	3	3	3	4	4	3	3	3	33
35	5	3	3	3	3	2	3	2	2	3	29
36	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	36
37	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	32
38	4	3	3	2	4	3	3	4	3	4	33
39	5	4	3	4	2	4	3	3	3	4	35
40	4	3	4	4	4	5	3	3	2	4	36
41	4	5	4	3	2	3	3	4	3	3	34
42	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	43
43	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	47
44	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	41
45	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	36
46	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
49	5	4	3	3	4	3	3	5	3	3	36
50	3	5	5	4	3	3	3	3	3	4	36
51	3	4	5	4	5	3	3	3	3	4	37
52	3	4	4	4	5	5	2	4	5	4	40
53	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	32
54	2	3	3	3	4	5	3	4	3	3	33
55	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	31
56	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	33
57	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	46
58	3	3	2	4	2	4	3	3	2	2	28
59	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
60	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
61	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	34
62	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	32
63	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	36
64	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	34
65	3	4	2	4	2	3	3	3	3	4	31
66	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	42
67	2	3	4	4	3	3	2	4	3	3	31
68	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	40
69	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
70	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	34
71	5	5	3	4	4	5	4	3	4	3	40
72	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	37

73	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	35
74	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	35
75	5	4	3	3	4	5	3	3	3	4	37
76	3	5	4	4	3	5	4	3	3	4	38
77	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	35
78	2	2	3	3	2	4	3	3	2	3	27
79	2	4	3	3	2	4	2	3	3	3	29
80	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	34
81	4	4	3	3	3	4	5	4	3	3	36
82	5	3	3	3	3	4	3	3	4	3	34
83	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	34
84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
85	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	40
86	5	4	3	3	2	4	3	4	4	5	37

Lampiran 5 Data Tabulasi Y (Kinerja Karyawan)

Tabulasi Skor Jawaban Responden

Kinerja Karyawan (Y)

Nomor Responden	Jawaban Responden										Nilai Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	3	3	3	2	5	3	4	3	3	32
2	3	3	3	3	2	4	5	5	5	4	37
3	3	4	3	3	1	4	2	5	4	4	33
4	3	4	2	3	1	4	3	5	3	4	32
5	4	4	4	4	3	5	3	4	4	3	38
6	4	4	4	4	3	5	3	4	3	3	37
7	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	28
8	5	5	5	3	3	3	3	4	3	4	38
9	3	4	3	3	2	4	3	4	4	3	33
10	3	3	3	3	3	5	3	4	4	3	34
11	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	38
12	3	4	5	3	3	4	2	3	4	3	34
13	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	38
14	3	4	3	3	2	4	3	4	4	3	33
15	3	2	2	3	2	5	3	4	3	3	30
16	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	32
17	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	31
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	5	5	4	3	5	3	5	4	3	41
20	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	46
21	5	5	3	3	3	5	3	3	3	3	36
22	5	2	2	4	4	4	4	4	4	5	38
23	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	34
24	4	3	3	3	2	5	1	4	3	3	31
25	4	5	5	4	3	5	3	4	4	5	42
26	3	3	4	3	4	4	1	4	3	3	32
27	4	3	3	2	2	5	3	5	5	3	35
28	4	4	4	4	4	5	3	4	4	1	37
29	4	3	4	3	2	5	2	4	3	3	33
30	3	3	3	3	2	4	2	4	3	3	30
31	3	2	3	3	3	5	2	4	4	3	32
32	3	2	3	3	2	4	3	3	3	4	30
33	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	33

34	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	30
35	3	3	3	2	2	3	2	3	5	2	28
36	3	4	3	3	2	4	3	4	4	3	33
37	5	5	5	3	3	4	3	5	3	3	39
38	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	32
39	4	4	4	3	4	5	3	5	3	5	40
40	3	4	4	3	2	5	4	5	4	3	37
41	4	5	4	3	2	5	3	5	5	4	40
42	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	32
43	3	4	4	3	3	5	4	4	5	5	40
44	4	3	2	2	1	5	3	4	4	3	31
45	3	4	3	4	2	4	3	4	4	3	34
46	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	43
47	4	4	4	3	3	5	3	5	5	4	40
48	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	34
49	4	5	3	3	3	4	2	3	3	2	32
50	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	33
51	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	35
52	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	45
53	5	5	5	3	3	4	3	5	3	3	39
54	3	4	3	3	2	5	3	3	4	3	33
55	3	4	3	3	2	5	3	4	4	5	36
56	3	4	3	3	1	4	3	5	3	4	33
57	5	4	2	5	5	5	4	5	5	5	45
58	3	2	2	3	3	5	1	5	3	3	30
59	3	4	3	4	3	5	5	5	5	4	41
60	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	40
61	3	4	3	3	2	4	5	3	4	3	34
62	4	3	3	4	1	4	4	3	3	4	33
63	4	3	3	4	1	4	4	3	3	4	33
64	3	3	3	3	2	5	5	3	4	3	34
65	3	3	3	3	2	4	5	5	5	5	38
66	3	4	3	3	1	4	5	2	5	4	34
67	3	4	2	3	1	4	5	3	5	3	33
68	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	39
69	4	4	3	4	3	4	3	2	2	3	32
70	3	3	3	2	4	5	3	4	3	3	33
71	5	5	5	3	3	3	4	3	4	3	38
72	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	34

Lampiran 6 Uji Realibilitas dan Uji Validitas X1 (Kompensasi)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.701	10

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	31.8372	14.161	.293	.691
X1.2	31.0233	14.423	.305	.688
X1.3	31.3488	13.783	.422	.668
X1.4	31.5000	14.112	.308	.688
X1.5	31.4535	13.992	.361	.678
X1.6	31.2674	13.516	.525	.653
X1.7	31.6977	13.931	.329	.684
X1.8	32.2791	13.780	.319	.687
X1.9	31.4419	14.061	.371	.677
X1.10	31.0465	13.951	.409	.671

Indikator	R. Hitung	R. Tabel	Keterangan
X1.1	0.293	0.212	Valid
X1.2	0.305	0.212	Valid
X1.3	0.422	0.212	Valid
X1.4	0.308	0.212	Valid
X1.5	0.361	0.212	Valid
X1.6	0.525	0.212	Valid
X1.7	0.329	0.212	Valid
X1.8	0.319	0.212	Valid
X1.9	0.371	0.212	Valid
X1.10	0.409	0.212	Valid

Lampiran 7 Uji Realibilitas Dan Uji Validitas X2 (Disiplin Kerja)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	10

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	32.2209	15.633	.383	.782
X2.2	31.9070	16.132	.523	.754
X2.3	32.3605	16.492	.525	.755
X2.4	32.1512	17.165	.449	.765
X2.5	32.4535	16.133	.475	.761
X2.6	31.9070	16.744	.431	.766
X2.7	32.3721	16.895	.466	.762
X2.8	32.3605	18.092	.308	.779
X2.9	32.4884	16.112	.536	.753
X2.10	32.2093	16.944	.481	.761

Indikator	R. Hitung	R. Tabel	Keterangan
X1.1	0.383	0.212	Valid
X1.2	0.523	0.212	Valid
X1.3	0.525	0.212	Valid
X1.4	0.449	0.212	Valid
X1.5	0.475	0.212	Valid
X1.6	0.431	0.212	Valid
X1.7	0.466	0.212	Valid
X1.8	0.308	0.212	Valid
X1.9	0.536	0.212	Valid
X1.10	0.481	0.212	Valid

Lampiran 8 Uji Realibilitas Dan Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.660	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	31.6824	12.934	.446	.616
Y2	31.6000	13.433	.254	.649
Y3	31.8353	12.711	.368	.626
Y4	32.0235	12.595	.553	.599
Y5	32.6706	12.033	.412	.615
Y6	31.0118	14.202	.272	.661
Y7	31.8471	12.655	.231	.664
Y8	31.4000	13.433	.233	.654
Y9	31.5294	13.371	.288	.642
Y10	31.8353	12.806	.372	.626

Indikator	R. Hitung	R. Tabel	Keterangan
Y1	0.446	0.212	Valid
Y2	0.254	0.212	Valid
Y3	0.368	0.212	Valid
Y4	0.553	0.212	Valid
Y5	0.412	0.212	Valid
Y6	0.272	0.212	Valid
Y7	0.231	0.212	Valid
Y8	0.233	0.212	Valid
Y9	0.288	0.212	Valid
Y10	0.372	0.212	Valid

Lampiran 9 titik Persentase distribusi t (df = 1 – 100)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607

45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434

90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374

Lampiran 10 Tabel r untuk $df = (1 - 100)$

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254

35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678

76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Lampiran 11 Output Deskripsi Variabel Kompensasi

Statistics

Kompensasi

N	Valid	86
	Missing	0
Mean		34.9884
Median		34.0000
Mode		31.00 ^a
Minimum		25.00
Maximum		47.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Kompensasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 25	1	1.2	1.2	1.2
28	2	2.3	2.3	3.5
30	3	3.5	3.5	7.0
31	11	12.8	12.8	19.8
32	9	10.5	10.5	30.2
33	11	12.8	12.8	43.0
34	10	11.6	11.6	54.7
35	5	5.8	5.8	60.5
36	8	9.3	9.3	69.8
37	2	2.3	2.3	72.1
38	6	7.0	7.0	79.1
39	4	4.7	4.7	83.7
40	4	4.7	4.7	88.4
41	5	5.8	5.8	94.2
42	1	1.2	1.2	95.3
43	2	2.3	2.3	97.7

45	1	1.2	1.2	98.8
47	1	1.2	1.2	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Lampiran 12 Output Deskripsi Validitas Disiplin Kerja

Statistics

Disiplin Kerja

N	Valid	86
	Missing	0
Mean		35.8256
Median		35.0000
Mode		34.00
Minimum		27.00
Maximum		50.00

Disiplin Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 27	2	2.3	2.3	2.3
28	1	1.2	1.2	3.5
29	3	3.5	3.5	7.0
30	3	3.5	3.5	10.5
31	6	7.0	7.0	17.4
32	4	4.7	4.7	22.1
33	4	4.7	4.7	26.7
34	12	14.0	14.0	40.7
35	10	11.6	11.6	52.3
36	8	9.3	9.3	61.6
37	8	9.3	9.3	70.9
38	3	3.5	3.5	74.4
39	1	1.2	1.2	75.6

40	9	10.5	10.5	86.0
41	2	2.3	2.3	88.4
42	5	5.8	5.8	94.2
43	2	2.3	2.3	96.5
46	1	1.2	1.2	97.7
47	1	1.2	1.2	98.8
50	1	1.2	1.2	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Lampiran 13 Output Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Statistics

Kinerja
Karyawan

N	Valid	86
	Missing	0
	Mean	35.1860
	Median	34.0000
	Mode	33.00
	Minimum	27.00
	Maximum	46.00

Kinerja Karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 27	1	1.2	1.2	1.2
28	2	2.3	2.3	3.5
30	5	5.8	5.8	9.3
31	3	3.5	3.5	12.8
32	11	12.8	12.8	25.6
33	14	16.3	16.3	41.9

34	12	14.0	14.0	55.8
35	4	4.7	4.7	60.5
36	3	3.5	3.5	64.0
37	4	4.7	4.7	68.6
38	9	10.5	10.5	79.1
39	3	3.5	3.5	82.6
40	8	9.3	9.3	91.9
41	2	2.3	2.3	94.2
42	1	1.2	1.2	95.3
43	1	1.2	1.2	96.5
45	2	2.3	2.3	98.8
46	1	1.2	1.2	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Lampiran 14 Output Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16.083	3.690		4.359	.000		
Kompensasi	.229	.105	.234	2.183	.032	.783	1.278
Disiplin Kerja	.310	.096	.348	3.239	.002	.783	1.278

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 15 Output Uji Tabel F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	340.562	2	170.281	13.959	.000 ^a
	Residual	1012.461	83	12.198		
	Total	1353.023	85			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 16 Output Tabel t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.083	3.690		4.359	.000
Kompensasi	.229	.105	.234	2.183	.032
Disiplin Kerja	.310	.096	.348	3.239	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 17 Output Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi	.783	1.278
Disiplin Kerja	.783	1.278

a. Dependent Variable:
Kinerja Karyawan

Lampiran 18 Output Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.502 ^a	.252	.234	3.49261	2.069

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

DAFTAR RIWAYAT HIDUP**A. Biodata Pribadi**

1. Nama : Az zahra Khoerunnisa Agustin
2. Jenis Kelamin : Perempuan
3. Tempat Tanggal Lahir : Majalengka, 05 Agustus 1998
4. Status : Belum Menikah
5. Tinggi, Berat Badan : 163 cm, 47 Kg
6. Agama : Islam
7. Kewarganegaraan : WNI
8. Alamat : Dusun Babakan RT/RW 013/007 Desa
Cinambo, Kecamatan Bantarujeg,
Kab. Majalengka, Jawa Barat 45464
9. Alamat Domisili : Kp. Pabuaran Wetan RT/RW 002/017 Desa
Ciangsana Kec. Gunung Putri Kab. Bogor
Jawa Barat
10. Nomor telpon : +6281-8090-9028
11. Email : zahrannisa05@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. SD : SDN Cinambo II
2. SMP : SMPN 1 Bantarujeg
3. SMA : SMAN 1 Talaga
4. Perguruan Tinggi : STIE IPWI Jakarta