

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. ARGHA PERDANA KENCANA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Strata Satu
Program Studi Manajemen



Oleh:

DESY ZULFATUL ALIYAH

NIM: 2015521393

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

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA – PRODI MANJEMEN S1**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Desy Zulfatul Aliyah
NIM : 2015521356
Judul Proposal : Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Argha Perdana
Kencana

Jakarta, Februari 2020

Dosen Pembimbing,

Ir. Jen Zainal Asyikin Hans, M.Sc.Ph.D

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
PT. ARGHA PERDANA KENCANA**



DESY ZULFATUL ALIYAH
NIM : 2015521393

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada hari Selasa tanggal 03 Bulan Maret tahun 2020
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen

1. **Dra. Siti Mahmudah, MM** _____
Ketua Tanggal: 03 Maret 2020
2. **Muhammad Asari, MM** _____
Anggota Tanggal: 03 Maret 2020
3. **Ir. Jen Z.A Hans, MSc, Ph.D** _____
Anggota Tanggal: 03 Maret 2020

Menyetujui,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Dr. Susanti Widhiastuti, S.E., M.M.
Tanggal: 03 Maret 2020

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Desy Zulfatul Aliyah

NIM : 2015521393

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

Jakarta, Februari 2020

Desy Zulfatul Aliyah
NIM: 2015521429

MOTTO

*“Think good thoughts, show good attitudes, speak good word, and
take good actions. The result, inshaa Allah, will be good too”*

(Jen Zainal Asyikin Hans)

Apapun yang terjadi, life must go on.

Selalu ada jalan menuju Roma.

(Desyzulfaa)

Kupersembahkan SKRIPSI ini untuk orang – orang yang sangat aku
sayangi dan hormati,
Ema Bapa dan Seluruh keluarga,
Semua orang yang selalu memberikan do'a, dorongan, Support,
dan
Semua orang yang menyayangiku
Terima kasih

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Argha Perdana Kencana. Jumlah populasi 40 orang, yang mana semuanya menjadi responden dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan yang bekerja pada PT. Argha Perdana Kencana. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda yang di operasikan melalui program SPSS 16. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Kata kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to find out whether there is influence of compensation and discipline of work to the personal work performance PT Argha Perdana Kencana. The population is 40 people, which is all becoming respondent on this research. This research use primary data who obtained with the spread of questionnaires to employees who working on PT. Argha Perdana Kencana. Data analysis techniques used in this research multiple linear regression, which is operatod throught the program SPSS 16. The result of this study indicate that compensation not influence to the employe performances, work discipline has influence the employee performances. Meanwhile Compensation and work discipline have influence to the employee performances simultaneously.

Keyword: Compensation Discipline of work and Employee performances

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ARGHA PERDANA KENCANA” dengan lancar. Penulis menyadari sepenuhnya, tanpa bimbingan dari berbagai pihak, Tugas Skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang tulus kepada:

1. Bapak Ir. Jen Zainal Asyikin Hans, M.Sc Ph.D selaku Dosen Pembimbing yang telah dengan sabar memberikan bimbingan dan pengarahan selama penyusunan skripsi ini.
2. Ibu Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen (S1) STIE IPWI Jakarta.
3. Bapak Dr. Suyanto, S.E., M.M., M.Ak, Ketua STIE IPWI Jakarta.
4. Ibu Yuli Triastuti, SE, MM, selaku Pembimbing Akademik.
5. Seluruh Dosen dan Staff pengurus STIE IPWI Jakarta.
6. Kedua Orang Tua ku tersayang Ema Asih dan Bapa Aly Wartono yang selalu memberikan do'a dan dukungan kepada penulis, hanya do'a yang dapat aku panjatkan untuk membalas segala yang ema bapa berikan, semoga aku bisa sedikit membahagiakan kalian Aamiin.
7. Tak lupa untuk Keluarga ku tercinta Mba Lely, Mas Tony, Ang Mamang, Ang Dede, Ang Agus, Yum, Caca, dan Adik. Terima kasih selalu ada

untuk membrikan dukungan maupun financial dan telah memberikan keceriaan untuk terus berusaha memberikan yang terbaik sekali lagi Terima kasih.

8. Karyawan PT. Argha Perdana Kencana, Pak Agus, Mba Novy, Mba Lely, Pak Zehar, Pak Jajang yang sudah memberi kesempatan dan Informasi dalam proses penelitian ini.
9. Teman-teman seperjuangan Indriyani, Nada, Apri, Ka Dwi, Puput, Liza, Mba Ana, Firda yang sama-sama berjuang, saling membantu, berbagi ilmu pengetahuan dan memberikan keceriaan, canda tawa. Semoga kebersamaan dan perjuangan kita memperoleh keberhasilan yang baik.
10. Teman – teman F13, dan Manajemen SDM yang telah bersedia memberikan ilmu, pengalaman serta semangat selama proses penyelesaian skripsi ini.
11. Sahabat ku Desi Nurul, Mesya yang tak henti-hentinya memberikan doa dan semangatnya untuk cepat lulus.
12. Kepada semua pihak yang turut mendukung dan membantu yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga semua amal baik mereka diterima Allah SWT dan dicatat sebagai amalan yang terbaik. Harapan peneliti semoga apa yang terkandung didalam penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak, Aamiin.

Jakarta, Februari 2020
Penulis

Desy Zulfatul Aliyah

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Orisinilitas.....	ii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing.....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi.....	iv
MOTTO.....	v
Halaman Persembahan.....	vi
Abstrak.....	vii
<i>Abstract</i>	viii
Kata Pengantar.....	ix
Daftar Isi.....	xi
Daftar Tabel.....	xiv
Daftar Gambar.....	xv
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi Masalah Dan Rumusan Masalah.....	8
1.3. Rumusan Masalah.....	9
1.4. Kegunaan Teoritis.....	9
1.5. Sistematika Penulisan.....	11
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1. Landasan Teori.....	13
2.1.1. Manajemen.....	13
2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.3. Kompensasi.....	20
2.1.4. Hasil Penelitian Sebelumnya.....	46
2.1.5. Kerangka Pemikiran.....	48
2.1.6. Hipotesis.....	49
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	51
3.1. Tempat Penelitian.....	51
3.3. Desain Penelitian.....	52

3.4.	Operasional Variabel	54
3.5.	Populasi dan Sampel	58
3.6.	Metode Pengumpulan Data	58
3.7.	Instrument Variabel Penelitian	59
3.8.	Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	60
3.9.	Metode Analisis Data	62
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....		69
4.1.	Profil Perusahaan	69
4.1.1.	Sejarah Perusahaan	69
4.2.	Karakteristik Responden Karyawan PT Argha Perdana Kencana	77
4.2.1.	Jenis Kelamin Responden	78
4.2.2.	Usia Responden	78
4.2.3.	Pendidikan Responden	79
4.3.	Analisis Data	80
4.3.1	Hasil Uji Statistik Deskriptif	80
4.4.	Uji Kualitas Data	82
4.4.1.	Uji Validitas	82
4.4.2.	Uji Reliabilitas	85
4.4.3.	Uji Normalitas	87
4.4.4.	Uji Multikolinearitas	90
4.4.5.	Uji Heteroskedastisitas	91
4.4.6.	Uji Autokorelasi	92
4.4.7.	Uji Linieritas	93
4.4.8.	Analisis Regresi linear berganda	95
4.4.9.	Hasil Analisis Korelasi dan Determinasi	96
4.4.9.1.	Koefisien Korelasi	96
4.4.9.2.	Koefisien Determinasi	97
4.5.	Uji Hipotesis	98
4.5.1.	Uji Hipotesis t (Parsial)	98
4.5.2.	Uji F (Simultan)	99
4.6.	Pembahasan	100

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	Error! Bookmark not defined.
5.1. Kesimpulan	103
5.2. Saran.....	103
DAFTAR PUSTAKA	106
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

DAFTAR ISI TABEL	xiv
2.1 Penelitian Terdahulu.....	47
3.1 Jadwal Penelitian	51
3.2 Operasional Variabe	55
3.3 Skala likert.....	61
4.1 Waktu Operasional PT Argha Perdana Kencana	70
4.2 Jenis Kelamin Responden	78
4.3 Usia Responden	79
4.4 Pendidikan Responden	80
4.5 Descriptive Statistic.....	81
4.6 Uji Validitas (Kompensasi)	83
4.7 Uji Validitas (Disiplin Kerja)	84
4.8 Uji Validitas (Kinerja).....	85
4.9 Uji Reliabilty (Kompensasi).....	86
4.10 Uji Reliabilty (Disiplin Kerja).....	86
4.11 Uji Reability (Kinerja).....	87
4.12 Uji Normalitas	90
4.13 Uji Multikolinearitas	93
4.14 Uji Autokorelasi	94
4.15 Uji Linieritas (Kompensasi)	61
4.16 Uji Linieritas (Disiplin Kerja)	61
4.17 Uji Regresi Linier Berganda.....	61
4.18 Uji Koefisien Korelasi.....	61
4.19 Uji Koefisien Determinasi.....	61
4.20 Uji t (Parsial)	61
4.21 Uji F (Simultan).....	61

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR ISI GAMBAR	xv
1.1 Penilaian Kinerja Perusahaan	6
2.1 Kerangka Analisis	49
4.1 Logo Perusahaan	72
4.2 Lokasi Perusahaan	73
4.3 Struktur Organisasi Perusahaan	74
4.4 Uji Normalitas Histogram	88
4.5 Uji Normalitas P-P Plot	89
4.8 Uji Heteroskedastisitas	92

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumberdaya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar di peroleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Didalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang di butuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Teori manajemen sumberdaya manusia memberi petunjuk bahwa hal-hal terpenting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut menyangkut disiplin, penanggulangan stres, motivasi, kepuasan kerja, system komunikasi, perubahan dan pengembangan organisasi serta meningkatkan mutu hidup kekayaan para karyawan atau pekerja (Sondang, 2009). Apabila hal-hal penting tersebut di atas berjalan dengan baik, maka diharapkan tujuan-tujuan organisasi akan tercapai dengan baik pula. Setiap organisasi mempunyai tujuan-tujuan yang hendak dicapai. Tujuan ini di raih dengan mendayagunakan sumber daya yang ada (Henry Simamora, 2010:1).

Sumber daya manusia memegang peran penting dalam kemajuan sebuah organisasi karena sumberdaya manusia melakukan kegiatannya mulai dari merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan setiap

kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, oleh sebab itu sumber daya manusia harus mendapatkan perhatian lebih dari sumber daya lainnya yang disebabkan sumberdaya manusia memiliki pemikiran, perasaan dan prilaku yang dapat mempengaruhi keberlangsungan perusahaan.

Aktivitas suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut diperlukan pengelolaan faktor – faktor produksi yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, bahan baku, mesin dan teknologi. Perusahaan harus selalu memperhatikan keterkaitan antara faktor – faktor produksi tersebut, dengan demikian perusahaan dituntut untuk mengelola dengan sebaik – baiknya terutama dalam bidang sumber daya manusia sehingga mampu bekerja lebih efektif dan efisien.

Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam suatu organisasi karena sumber daya manusia memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadai bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia, maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Betapa pun bagus tujuan dan rencana organisasi, merupakan langkah yang sia – sia jika sumber daya manusianya tidak diperhatikan atau bahkan diterlantarkan.

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan Rivai (2006:548). kinerja karyawan berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan norma etika (Sedarmayanti dan Syarifudin Hidayat 2007:21)

Kinerja yang efektif merupakan harapan yang diinginkan oleh setiap perusahaan. Untuk menciptakan kinerja yang baik karyawan berusaha untuk mencapai sasaran agar mendapatkan hasil yang maksimal dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan guna mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi, cenderung senang menghadapi tantangan, kreatif, inovatif, bertanggung jawab, tidak mudah putus asa, serta selalu membutuhkan motivasi dan mengembangkan keahlian dalam rangka menyesuaikan diri agar mengalami perubahan lebih baik dalam karirnya.

Dengan demikian, kinerja menjadi tolak ukur dalam perusahaan untuk menilai karyawannya dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dengan baik dan benar. Kinerja akan berjalan dengan efektif apabila didukung disiplin kerja karyawannya dan pemberian kompensasi secara adil dari perusahaan.

Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno (2011) yang mengatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Dengan karyawan mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan yang lebih kondusif, sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan, karyawan dan masyarakat. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan karena tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, maka sulit untuk mewujudkan tujuannya. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan.

Selain disiplin kerja, pemberian kompensasi dari perusahaan dapat mempengaruhi kinerja secara keseluruhan. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang penting di dalam aspek sumber daya manusia. Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan, maka karyawan akan merasa dihargai atas pekerjaan yang dilakukannya. Ketika karyawan merasa dihargai, maka karyawan akan termotivasi untuk lebih giat bekerja guna

meningkatkan kinerjanya demi mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu, kompensasi wajib di berikan kepada karyawannya secara berkala sebagai bentuk penghargaan perusahaan terhadap kinerja karyawan.

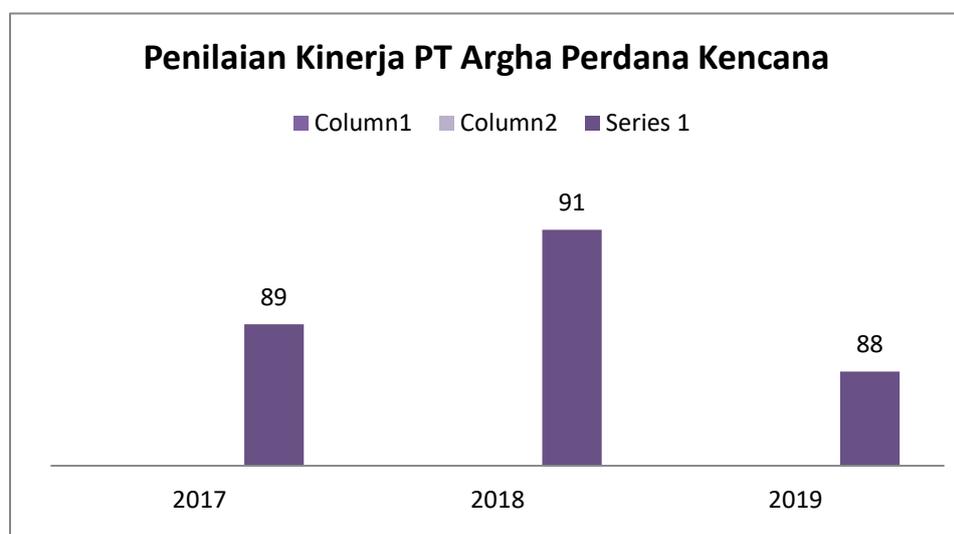
Perusahaan akan memberikan kompensasi yang berbeda-beda, sesuai dengan kemampuan perusahaan dan tingkat keberhasilan kerja karyawan. Pada dasarnya, tujuan diberikan kompensasi adalah untuk menciptakan kesadaran setiap individu untuk bersedia bekerja sama dengan perusahaan. Dalam konteks tersebut, karyawan harus mempersepsikan bahwa langkah yang diambil perusahaan tersebut menuju kearah pemuasan kebutuhan pribadi karyawan. Kebutuhan tersebut seperti, kebutuhan ekonomi, kebutuhan prestasi, pengakuan, penghargaan, dan sebagainya. Menurut (Simamora, 2006:445), Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi para pegawai dan manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan, (Sihotang, 2010:220). Terdapat empat indikator kompensasi yaitu upah dan gaji, insentif, dan fasilitas, (Simamora, 2006:445).

PT Argha Perdana Kencana merupakan salah satu Perseroan Terbatas (PT) bergerak dalam bidang *manufacture* moulding yang memproduksi berbagai jenis alat cetak *Styrofoam (moulding styrofoam)* merupakan salah satu perusahaan yang baru berdiri namun telah banyak memiliki pelanggan yang tetap.

Evaluasi terhadap kinerja karyawan merupakan hal yang penting untuk dilakukan, karena melalui penilaian kinerja karyawan, perusahaan dapat melihat kualitas karyawan dalam membangun perusahaan. Berikut ini kondisi kinerja karyawan pada PT Argha Perdana Kencana.

Gambar 1.1

Penilaian Kinerja PT Argha Perdana Kencana



Sumber: PT Argha Perdana Kencana

Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT Argha Perdana Kencana, dilihat dari presentase dari 2017-2019 mengalami penurunan yang signifikan yaitu sebesar 3% pada tahun 2019 menurunnya kinerja Karyawan pada PT. Argha Perdana Kencana disebabkan kurangnya motivasi kerja yang mereka terima yang menyebabkan kinerja menurun. Pencapaian kinerja karyawan dapat disimpulkan belum optimal karena belum memenuhi target dan harapan yang ditetapkan PT. Argha Perdana Kencana sebesar 100%. Ketercapaian

target 100% artinya karyawan mampu memenuhi keseluruhan tugas yang dilimpahkan kepada mereka dalam bentuk program kerja.

Kecenderungan disiplin karyawan yang masih kurang merupakan salah satu hal yang menunjukkan rendahnya disiplin kerja karyawan. Indikasi ini diketahui berdasarkan pengamatan penulis saat melakukan observasi di PT Argha Perdana Kencana. Dari hasil pengamatan didapati beberapa sikap karyawan yang diidentifikasi merupakan perilaku rendahnya disiplin dalam bekerja. Jam kerja dimulai pukul 07.00 WIB dan berakhir pada pukul 16.00 WIB namun banyak karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan. Bukan hanya itu, beberapa karyawan didapati meninggalkan kantor pada saat jam kerja untuk kepentingan pribadi, dan beberapa karyawan diketahui tidak memiliki inisiatif sendiri untuk bekerja sehingga harus ada tekanan atau teguran dari atasan.

Selain hal-hal yang disebutkan diatas sistem pemberian kompensasi sudah ditetapkan di perusahaan, misalnya: gaji, upah lembur, tunjangan hari raya. Namun, Menurut beberapa karyawan pemberian kompensasi ini masih Kurang, karena belum tersedianya, Jaminan Kesehatan, jaminan Hari Tua, dan Bonus Akhir Tahun. Hal ini mengakibatkan karyawan akan merasa tidak dihargai sehingga pekerjaan yang dilakukannya menjadi tidak optimal. Berdasarkan uraian diatas, diduga adanya kekurangan dalam hal kinerja karyawan yang rendah dimana hal tersebut akan berdampak turunnya kinerja organisasi dan

tujuan perusahaan pun tidak tercapai. Oleh karena itu penulis termotivasi untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul : “PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ARGHA PERDANA KENCANA.”

1.2 Identifikasi Masalah Dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat diketahui kajian utama dalam penelitian ini difokuskan pada masalah kinerja karyawan yang rendah. Kinerja yang rendah artinya karyawan tidak terdorong untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik, hal ini tentu akan menghasilkan kinerja yang rendah dan akan berdampak pada penurunan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Maka dari itu terdapat beberapa identifikasi yang penulis dapat sampaikan sebagai berikut:

1. Target perusahaan yang tidak tercapai setiap tahunnya.
2. Penilaian karyawan yang terus menurun beberapa tahun terakhir.
3. Kepatuhan karyawan terhadap aturan yang diberikan kurang diperhatikan.
4. Tingkat kedisiplinan karyawan tergolong rendah.
5. Kompensasi yang diberikan perusahaan dirasa kurang bagi para karyawan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka penulis dapat merumukan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Argha Perdana Kencana?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Argha Perdana Kencana?
3. Apakah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Argha Perdana Kencana?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis mengenai:

1. Kompensasi yang diberikan karyawan di PT. Argha Perdana Kencana.
2. Disiplin kerja karyawan di PT. Argha Perdana Kencana.
3. Berapa besar pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Argha Perdana Kencana.

1.4 Kegunaan Penelitian

Pada bagian ini penulis akan menjelaskan mengenai kegunaan atau manfaat penelitian yang dibagi menjadi dua bagian yakni kegunaan secara akademis dan praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Bermanfaat bagi pengembangan studi Ilmu Manajemen, sehingga dapat memperkaya kajian ilmiah yang perlu dijadikan bahan referensi dalam penelitian sosial lainnya yang saling berkaitan.
2. Dapat dimanfaatkan dalam rangka pengembangan teori yang didapatkan selama perkuliahan terutama pada beberapa mata kuliah yang berkaitan dengan penelitian yaitu mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.4.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan serta persiapan dalam menghadapi kehidupan yang sesungguhnya di masyarakat. khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, tepatnya pada masalah yang diteliti yaitu pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja dalam Meningkatkan kinerja karyawan PT. Argha Perdana Kencana.

b. Bagi Perusahaan

Bagi PT. Argha Perdana Kencana penelitian ini diharap kan bias menghasilkan suatu kesimpulan dan saran-saran terhadap masalah yang dihadapi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi untuk memperkaya cakrawala berfikir dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam memahami penelitian ini, maka dibuatlah sistematika penulisan yang terdiri dari 5 bab, yang tersusun sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Dalam bab ini menguraikan mengenai latar belakang, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan mengenai landasan teori yang terdiri dari Kompensasi, disiplin kerja dan kinerja. Pada bab ini juga menjelaskan kerangka pemikiran, penelitian-penelitian terdahulu dan hipotesis.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai jenis penelitian, populasi dan sample, definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, alat analisis data, serta metode analisis data yang digunakan.

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai hasil penelitian dan pembahasan dimana didalamnya menjelaskan mengenai gambaran umum objek penelitian, analisis statistik dan pembahasan penelitian.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan dijelaskan kesimpulan dan saran dari penelitian yang sudah dibahas pada bab-bab sebelumnya.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

Pada sub-bab ini diuraikan mengenai landasan teori penelitian yang dikemukakan oleh para ahli mengenai variabel-variabel yang hendak diteliti dan untuk mendasari analisis yang akan digunakan pada bab selanjutnya sehingga dapat menjawab rumusan masalah yang diteliti secara teoritis. Suharsimi Arikunto (2010:58), mengemukakan bahwa kajian pustaka merupakan kegiatan mendalami, mencermati, menelaah, dan mengidentifikasi pengetahuan-pengetahuan. Kajian pustaka didapat dari teori buku, jurnal dan referensi lain. Pada sub bab ini penulis akan menjelaskan mengenai Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan, Kompensasi dan Disiplin Kerja.

2.1.1. Manajemen

Sebelum mengemukakan beberapa pendapat tentang apa yang dimaksud Manajemen Sumber Daya Manusia, perlu dijelaskan mengenai arti manajemen itu sendiri, Pengertian manajemen menurut bahasa yaitu kata manajemen berasal dari bahasa Inggris manage yang berarti mengelola, mengendalikan, mengusahakan dan memimpin. Dari kata dasar tersebut lahirlah apa yang dimaksud dengan manajemen.

Melayu S.P. Hasibuan (2003 : 1) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan utama perusahaan. Berikut ini dikemukakan beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut:

Menurut Handoko (2012:4) pengertian manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan seleksi, perekrutan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia dalam rangka untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Henry Simamora (2004 : 4) definisi manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian remunerasi, serta pengelolaan individu anggota kelompok pekerja.

Menurut Melayu Hasibuan (2007:10), pengertian manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur peran hubungan kerja agar dapat secara efektif dan efisien dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan, pekerja, dan masyarakat.

Jadi, Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan ilmu yang mempelajari bagaimana kita mengelola Sumber Daya Manusia yang ada,

agar dapat tercapainya tujuan-tujuan tertentu. MSDM lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Selain itu tujuan manajemen sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai sarana membantu para manajer fungsional atau manajer lini supaya mampu mengelola seluruh pekerja dengan cara-cara yang lebih efektif.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Sedarmayanti, 2009) Tujuan manajemen sumber daya manusia terdapat 4 tujuan, yakni:

1. Tujuan Sosial

Tujuan ini adalah organisasi bertanggung jawab secara social terhadap tantangan dan keperluan yang terjadi di masyarakat khususnya diruang lingkup organisasi dan mengurangi efek dampak negatif atau merugikan yang akan muncul.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan manajemen sebagai organisasional adalah sasaran-sasaran formal yang disusun guna membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tujuan ini mengenalkan bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (*exist*).

3. Tujuan Fungsional

Tujuan manajemen sumberdaya manusia selanjutnya adalah tujuan fungsional atau *functional objective*. Yakni untuk mempertahankan kontribusi dari sumber daya manusia ditiap departemen perusahaan yang dibutuhkan. Sumber daya tersebut dipelihara agar memberikan kontribusi yang optimal.

4. Tujuan Individu Atau Tujuan Pribadi

Dalam organisasi juga harus diperhatikan oleh setiap manajer, terutama manajemen sumber daya manusia, dan harus diarahkan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan (*overall, organizational objectives*).

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi merupakan kegiatan pokok yang dilakukan dalam suatu perusahaan. Setiap karyawan pada hakikatnya melakukan dua fungsi, yaitu fungsi manajerial, dimana kegiatan-kegiatan dilakukan dengan operasi (teknis), dan kegiatan-kegiatan yang dengan fisik. Fungsi Manajemen Sumberdaya Manusia Meliputi:

1. Perencanaan (*Planning*)

Fungsi perencanaan manajemen sumber daya manusia adalah upaya sadar dalam pengambilan sebuah keputusan yang sudah diperhitungkan dengan matang mengenai hal apa saja yang akan dilakukan dimasa mendatang oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan.

2. Rekrutmen (*Recruitment*)

Rekrutmen (*recruitment*) merupakan suatu proses dalam penarikan kandidat guna mengisi posisi posisi yang kosong. perekrutan yang efektif akan memberikan suatu peluang kerja kepada orang orang yang memiliki kemampuan dan ketrampilan yang memeuhi kualifikasi dan spesifikasi dari perkerjaan.

3. Seleksi

Seleksi tenaga kerja merupakan proses dalam menemukan tenaga kerja yang sesuai dan tepat dari sekian kandidat yang tersedia. Tahap pertama yang diperlukan setelah menerima surat lamaran adalah menelaah riwayat hidup (*curriculum vittae*) para pelamar kerja. lalu dari riwayat hidup dilakukan penyaringan antara pelamar kerja yang nantinya akan dipanggil dengan pelamar yang gagal dalam memenuhi standar kualifikasi. kemudian kandidat yang telah terpilih dipanggil untuk diuji baik tertulis, wawancara atau proses uji seleksi yang lain.

4. Orientasi, Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan atau istilah lainnya training adalah suatu proses pembelajaran yang melibatkan perolehan suatu keahlian, peraturan, konsep ataupun sikap guna meningkatkan kinerja para tenaga kerja. bahkan pelatihan ini telah diatur dalam undang undang pada tahun 2003 yang menyatakan pelatihan kerja merupakan semua aktivitas untuk memberikan, mendapatkan, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, kedisiplinan, sikap serta etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu yang sesuai dengan jenjang serta kualifikasi pekerjaan dan jabatan

Pengembangan atau *development* merupakan upaya penyiapan individu guna menanggung tanggungjawab yang beda ataupun lebih tinggi dalam perusahaan. T Hani Handoko dalam bukunya pada tahun (2011) menyatakan latihan dan pengembangan merupakan hal yang berbeda. Latihan atau istilah (*training*) mempunyai tujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan tehnik pelaksanaan kerja tertentu, terperinci dan rutin. sederhananya, latihan untuk menyiapkan tenaga kerja guna melakukan pekerjaan – pekerjaan sekarang. sedangkan pengembangan memiliki lingkup yang lebih luas lagi dalam usaha memperbaiki serta meningkatkan kemampuan, pengetahuan, sikap ataupun kepribadian.

5. Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja fungsinya tak kalah penting dari fungsi manajemen yang lain. fungsi evaluasi dan fungsi monitoring adalah berbeda dan terkadang sulit dipisahkan. dalam penyusunan sebuah sistem dan pembagian tugas, fungsi dan pembagian peran kadang kala tak semestinya perlu dipisahkan secara nyata. fungsi manajemen atas (puncak) contohnya, meliputi keseluruhan fungsi mulai dari *planning* hingga *controlling*. maka dari itu, evaluasi oleh pimpinan perusahaan sering dilakukan dalam rapat kerja, rapat pimpinan ataupun temu muka. fungsi evaluasi manajemen sumber daya manusia tidaklah berdiri sendiri, fungsi ini berhubungan erat dengan fungsi pemantauan dan fungsi pelaporan. fungsi evaluasi manajemen sumber daya manusia berguna supaya perusahaan tidak lagi melakukan kesalahan

6. Kompensasi

Fungsi kompensasi adalah pemberian balas jasa secara langsung atau tidak langsung yang berbentuk uang ataupun barang kepada tenaga kerja (karyawan) sebagai bentuk imbal jasa dari perusahaan. prinsip dari kompensasi ialah adil serta layak menyesuaikan dengan tanggung jawab tenaga kerja dan prestasinya.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan aktivitas untuk menyatukan antara kepentingan perusahaan dengan kebutuhan para karyawan, sehingga menciptakan kerjasama yang menguntungkan bagi kedua belah pihak.

8. Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan adalah aktivitas untuk memelihara atau bahkan meningkatkan kondisi mental, fisik dan loyalitas pekerja supaya tercipta adanya kerjasama yg panjang.

9. Pemberhentian

Pemberhentian atau Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran suatu hubungan kerja perusahaan dengan tenaga kerja yang disebabkan oleh sesuatu hal yang mengakibatkan hak dan kewajiban berakhir antara pemberi kerja (perusahaan) dengan tenaga kerja.

2.1.3. Kompensasi

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun barang tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan pada perusahaan. Pemberian kompensasi kepada karyawan dalam sebuah perusahaan sangatlah penting, karena dengan adanya kompensasi tersebut karyawan akan merasa senang dan lebih semangat dalam bekerja serta dapat meningkatkan kinerja karyawan. Permasalahan mengenai kompensasi merupakan hal yang cukup rumit sehingga perusahaan seharusnya memiliki cara sendiri untuk menetapkan kompensasinya.

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi juga merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi departemen personalia

guna meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan dan mempertahankan karyawan. Berikut pengertian kompensasi menurut beberapa ahli:

Malayu S.P. Hasibuan, (2018:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Wibowo (2012:348) menyatakan bahwa : Di dalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja, dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan penghargaan atau pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah di tetapkan.

b. Jenis-Jenis Kompensasi

Komponen-komponen dari keseluruhan program gaji secara umum dikelompokkan kedalam kompensasi finansial langsung, tak langsung dan non finansial.

1. Kompensasi finansial secara langsung berupa; bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertangguh (program tabungan dan anuitas pembelian saham)
2. Kompensasi finansial tidak langsung berupa; program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.
3. Kompensasi non finansial, berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian). Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).

1. Asas-Asas Kompensasi

Perusahaan harus menetapkan program-program kompensasi yang didasarkan atas asas keadilan serta atas kelayakan dan kewajaran, dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Berikut ini akan diuraikan asas-asas yang penting untuk diterapkan dalam kompensasi menurut suwanto dkk ((2013:220).

✓ Asas Keadilan

Kompensasi mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi sehingga pemberian kompensasi yang tidak berdasarkan asas keadilan

akan mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Yang dimaksud dengan asas keadilan adalah adanya konsistensi imbalan bagi para karyawan yang melakukan tugas dengan bobot yang sama

✓ Asas kelayakan dan kewajiban

Kompensasi yang diterima karyawan harus dapat memenuhi kebutuhan dirinya beserta keluarganya, pada tingkatan yang layak dan wajar. Sehingga besarkompensasi yang akan diberikan akan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya.

b. Tujuan Kompensasi

Secara umum tujuan kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal, selain itu tujuan kompensasi adalah untuk kepentingan karyawan, pemerintah dan masyarakat. Supaya tujuan kompensasi tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip-prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan,serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi.

Tujuan kompensasi menurut H. Malayu S.P Hasibuan (2008:120) adalah sebagai berikut :

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjadilah ikatan kerja sama formal antara pengusaha dan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas -

tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan kerja

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

3. Motivasi

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

4. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

5. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

6. Pengaruh serikat buruh

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

7. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku, maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.1.4 Disiplin Kerja

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan agar mematuhi dan menyanangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin lebih banyak bersumber dari diri sendiri, yang diperlihatkan dalam bentuk mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan. Karena ia berasal dari kesadaran diri yang mendalam maka pembinaan disiplin adalah pembinaan sikap untuk tetap mematuhi segala ketentuan yang berlaku dalam perusahaan. Adapun beberapa pendapat dari para ahli mengenai disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

Bejo Siswanto (2013:29) menyatakan bahwasanya “Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.” Veithzal Rivai (2011:825) menyatakan bahwa : “Disiplin Kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta

sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.” Malayu S.P Hasibuan (2012:193) “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Dari pengertian yang dikemukakan para ahli di atas, dapatlah dikatakan bahwa disiplin kerja karyawan adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh

dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dalam perusahaan serta sanggup menjalankannya dan apabila dilanggar akan menerima sanksi yang sudah dibuat dalam peraturan di mana dia bekerja.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Setiap usaha selalu memiliki tujuan yang hendak dicapai begitu juga dengan sebuah perusahaan juga memiliki tujuan yang pada akhirnya harus dicapai. Menurut Henry Simammora (2006:746) tujuan disiplin yaitu:

1. Memastikan bahwa perilaku-prilaku karyawan konsisten terhadap aturan-aturan yang ada di perusahaan.
2. Menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahan.

c. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut T. Hani Handoko (2012:208-211) ada 2 bentuk disiplin kerja yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan, berdisiplin diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan perusahaan atau instansi. Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula karyawan harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu system yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika system organisasi baik maka diharapkan akan lebih mudah menggerakkan disiplin kerja. Tujuan pokok dari disiplin preventif ini adalah mendorong pegawai agar memiliki disiplin diri yang baik, jangan sampai para karyawan berperilaku negatif atau melanggar aturan yang ada.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi

peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan atau organisasi. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

d. Sanksi Pelanggaran Kerja

Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seseorang karyawan yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi. Sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pimpinan organisasi kepada karyawan yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi. Menurut Veithzal Rivai (2011:183), ada beberapa tingkatan dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu:

1. Sanksi pelanggaran ringan dengan jenis seperti teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tidak tertulis.
2. Sanksi pelanggaran sedang dengan jenis seperti penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat.
3. Sanksi pelanggaran berat dengan jenis seperti penurunan pangkat, pemecatan.

Menurut A.A Anwar Mangkunegara (2010), pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten dan impersonal.

1. Pemberian peringatan

Karyawan yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar karyawan yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Disamping itu pula surat peringatan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian kondite karyawan.

2. Pemberian sanksi harus segera

Karyawan yang melanggar disiplin harus segera diberi sanksi yang sesuai dengan peraturan instansi yang berlaku. Tujuannya agar karyawan yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada. Di samping itu, memberi peluang pelanggaran untuk mengabaikan disiplin organisasi.

3. Pemberian sanksi harus konsisten

Pemberian sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar karyawan sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan. Ketidak konsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan karyawan merasakan adanya diskriminasi, ringannya sanksi dan pengabaian

disiplin. Pemberian sanksi harus impersonal. Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan karyawan, tua, muda, pria, wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar karyawan dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku dipertanggungjawabkan.

e. Mengatur dan Mengelola Disiplin

Setiap pemimpin harus dapat memastikan bahwa karyawan tertib dalam tugas. Konteks disiplin, maka keadilan harus dirawat dengan konsisten. Apabila karyawan menghadapi tantangan tindakan disiplin, pemberian kerja harus dapat membuktikan bahwa karyawan yang terlibat dalam pelanggaran yang tidak patut dihukum. Para penyedia perlu berlatih bagaimana cara mengelola disiplin yang baik. Menurut Veithzal Rivai (2011:834), adanya standar disiplin yang digunakan untuk menentukan bahwa karyawan telah diperlukan secara wajar yaitu:

a. Standar disiplin

Beberapa standar dasar disiplin berlaku bagi semua pelanggaran aturan apakah besar atau kecil. Setiap karyawan dan penyedia perlu memahami kebijakan organisasi serta mengikuti prosedur secara penuh. Karyawan yang melanggar aturan akan diberi kesempatan untuk memperbaiki perilaku mereka. Para pemimpin 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:

1. Apabila seseorang karyawan melakukan suatu kesalahan. Maka karyawan harus konsekuensi terhadap peraturan pelanggaran.
2. Apabila tidak dilakukan secara konsekuen, berarti karyawan tersebut telah melecehkan peraturan yang telah ditetapkan.
3. Kedua hal di atas akan berakibat pemutusan hubungan kerja dan karyawan harus.

b. Penegakan standar disiplin

Apabila pencatatan tidak adil dan sah menurut undang-undang atau pengecualian ketenagakerjaan sesuka hati, pengadilan memerlukan bukti dari pemberi kerja untuk membuktikan sebelum karyawan ditindak. Standar kerja tersebut dituliskan dalam kontrak kerja.

f. Hambatan Disiplin Kerja

Disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungan yang berlaku di seluruh organisasi yang mempekerjakan banyak sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaan. Perbuatan suatu peraturan disiplin dimaksudkan, agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan. Tetapi penerapan disiplin itu banyak menemui hambatan dalam pelaksanaannya. Gouzali Saydam (2010:287), hambatan pendisiplinan karyawan akan terlihat dalam suasana kerja berikut ini :

1. Tingginya angka kemangkiran (absensi) karyawan.

2. Sering terlambatnya karyawan masuk kantor atau pulang lebih cepat dari jam yang sudah ditentukan.
3. Menurunnya semangat dan gairah kerja.
4. Berkembangnya rasa tidak puas dan saling melempar tanggung jawab.
5. Penyelesaian pekerjaan yang lambat, karna karyawan lebih sering mengobrol dari pada bekerja.
6. Tidak terlaksananya supervise dan WAKSAT (pengawasan yang melekat dari atasan) yang baik.
7. Sering terjadinya konflik antara karyawan dan pimpinan perusahaan.

Siagian (2008), bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada kondisi berikut :

1. Tingginya rasa pada kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja serta inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas para karyawan.

g. Faktor-Faktor Disiplin

Berhasil atau tidaknya suatu disiplin dari para karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Bejo Siswanto (2009:292) yaitu:

1. Frekuensi Kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Jadi frekuensi kehadiran menentukan apakah perilaku karyawan sesuai atau tidak dengan standar kerja perusahaan dan frekuensi kehadiran juga menjadi tolak ukur perusahaan.

2. Teladan Pemimpin

Pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pemimpin harus memberi contoh yang baik dan berdisiplin yang baik.

3. Ketaatan Dalam standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaan karyawan diharapkan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dihindari.

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Ketaatan pada peraturan kerja, dimaksudkan demi keamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5. Etika kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

h. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi menurut P. Menurut Bejo Siswanto (2013:291) indikator disiplin yaitu :

1. Frekuensi kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadiran kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Berikut indikator frekuensi kehadiran diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a. Kehadiran karyawan tepat waktu di tempat kerja
- b. Absensi

2. Tingkat kewaspadaan karyawan

Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Berikut indikator tingkat kewaspadaan karyawan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a. Ketelitian

b. Perhitungan

3. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Berikut indikator dimensi ketaatan pada standar kerja diukur dengan menggunakan indikator yaitu:

a. Menaati peraturan dan pedoman kerja

b. Tanggung jawab

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan dua indikator yaitu:

a. Kepatuhan

b. Kelancaran

5. Etika Kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan. Dimensi etika kerja diukur dengan menggunakan indikator yaitu:

a. Suasana harmonis

b. Saling menghargai

2.1.4 Kinerja

Kinerja merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan, setiap perusahaan atau instansi selalu berusaha agar karyawan berprestasi dalam memberikan kinerja yang baik. Kinerja karyawan bagi perusahaan sangat penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usahanya, karena kinerja karyawan adalah hasil kerja dari karyawan tersebut yang menunjukkan keberhasilan mereka dalam menjalankan tugasnya. Semakin tinggi. Kinerja karyawan maka semakin baik pula kinerja perusahaan atau instansi tersebut.

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu, pencapaian tujuan perusahaan sepenuhnya tergantung pada faktor sumber daya manusia.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Veithzal Rivai (2014:312). R. Wayne Mondy yang dikutip Moekijat (2014:260), menyatakan bahwa: “Kineja karayawan adalah proses berorientasi tujuan yang di arahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyaawan, tim, dan organisasi”.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai perannya dalam organisasi yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Disamping itu, kinerja tidak hanya segala sesuatu yang dikerjakan oleh karyawan, akan tetapi juga yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Dengan kata lain, kinerja adalah tugas yang ditetapkan oleh perusahaan atau atasan dengan hasil akhir yang diberikan oleh karyawan. Sehingga didapat kesimpulan mengenai kinerja itu sendiri, apakah kinerjanya baik atautkah buruk.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (2015:87), kinerja SDM dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1. Faktor individu yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi;
2. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi *attitude*, *personality*, pembelajaran, dan motivasi;
3. Faktor organisasi yang terdiri sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.

Menurut Dale Timple (dalam Mangkunegara, 2011:95), faktor-faktor kinerja terdiri faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai

kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Sejalan dengan itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia menurut Wirawan (2012:152) meliputi:

1. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, ketrampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja karyawan.
2. Faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahkan kinerja pegawai. Faktor internal organisasi antara lain teknologi robot, sistem kompensasi, iklim kerja, strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi;
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi, misalnya krisis ekonomi.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja SDM pada dasarnya terdiri dari dua faktor, yaitu dari faktor internal diri karyawan seperti kemampuan, keahlian, motivasi, dan kepribadian. Kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan salah satunya ditentukan kecerdasan yang dimilikinya. Faktor yang kedua adalah faktor eksternal, baik yang berasal dari internal organisasi itu sendiri seperti kepemimpinan, iklim organisasi, dan lainnya, maupun dari eksternal organisasi seperti krisis ekonomi dan inflasi.

c. Aspek-Aspek Kinerja

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2014 :95), aspek – aspek yang dinilai dalam kinerja mencakup sebagai berikut :

- a. Kesetiaan
- b. Kejujuran
- c. Kedisiplinan
- d. Kreativitas
- e. Kerjasama
- f. Kepemimpinan
- g. Pengalaman
- h. Kecakapan
- i. Prakarsa
- j. Tanggung Jawab

d. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang objektif bukanlah tugas yang sederhana. Penilaian harus dihindarkan adanya "*like dan dislike*" dari penilai, agar objektivitas penilai dapat terjaga. Kegiatan penilaian ini adalah penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang kinerja pegawai tersebut.

Menurut Mathis dan Jackson (2012), menyatakan pendapatnya bahwa, "Penilaian kinerja dapat dilaksanakan oleh siapa saja yang mengerti benar tentang penilaian kinerja pegawai secara individual". Kemungkinannya antara lain adalah :

1. Para atasan yang menilai bawahannya.
2. Bawahan yang menilai atasannya.
3. Anggota kelompok menilai satu sama sama lain.
4. Penilaian pegawaisendiri.
5. Penilaian dengan multisumber.
6. Sumber-sumber dari luar.

Mangkuprawira dan Vitalaya (2017), juga menyatakan bahwa, "Penilaian kinerja yang dilakukan dalam satu organisasi haruslah mengikuti standar kinerja yang ditetapkan, dimana pengukuran kinerja tersebut memberikan umpan balik yang positif kepada pegawai".

Menurut Dessler (2012:220) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu :

1. Prestasi pekerjaan, meliputi akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi volume keluaran dan kontribusi.
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
4. Kedisiplinan, meliputi kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.
5. Komunikasi, meliputi hubungan antar pegawai maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Penilaian kinerja dapat menjadi sumber informasi utama dan umpan balik untuk pegawai, yang merupakan kunci pengembangan bagi pegawai di masa mendatang. Di saat atasan mengidentifikasi kelemahan, potensi dan kebutuhan pelatihan melalui umpan balik penilaian kinerja, mereka dapat memberitahukan pegawai mengenai kemajuan pegawai tersebut, mendiskusikan keterampilan apa yang perlu mereka kembangkan dan melaksanakan perencanaan pengembangan.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi yang efektif dan efisien. Pegawai menginginkan dan memerlukan umpan balik berkenaan dengan prestasi karyawan tersebut dan penilaian menyediakan

kesempatan untuk memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan pegawai, dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja.

e. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja merupakan suatu alat yang manfaatnya tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja seorang pegawai akan tetapi juga memngembangkan serta memotivasi pegawai. Penilaian tersebut juga akan memberikan dampak yang positif dan semangat dalam diri pegawai untuk lebih berkualitas dan menghasilkan kinerja yang optimal. Wibowo (2011:68) menyatakan, Penilaian kinerja seharusnya menciptakan gambaran akurat dari kinerja perorangan, Penilaian tidak dilakukan hanya untuk mengetahui kinerja buruk. Hasil-hasil yang baik dan dapat diterima harus data diidentifikasi sehingga dapat dipakai sebagai dasar penilaian hal lainnya. Untuk mencapai tujuan ini, sistem penilaian hendaknya terkait dengan pekerjaan dan praktis, termasuk standar, dan menggunakan ukuran-ukuran yang terukur.

Menurut Sedarmayanti (2015:148), tujuan dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.

4. Mendorong terciptanya hubungan timbal baik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.
6. Secara pribadi, pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan dan pegawainya, sehingga dapat lebih memotivasi pegawai.
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitiaandan pengembangan di bidang kepegawaian.

Menurut Rivai (2014:322), kegunaan penilaian kinerja ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah :

a. Posisi Tawar

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan pegawainya.

b. Perbaikan Kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

c. Penyesuaian Kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyesuaian ganti rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan gajinya.

d. Keputusan Penempatan

Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kerja.

e. Pelatihan dan Pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.

f. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut R. Wayne Mondy (2012 : 260), dimensi dan indikator kinerja adalah :

1. Sifat : keramahan, penampilan, inisiatif.
2. Perilaku : Mengembangkan orang lain, keinginan untuk bekerja sama, pelayanan pelanggan yang tepat.
3. Kompetensi : pengetahuan, keterampilan, kecepatan bekerja.
4. Pencapaian tujuan : hasil yang dicapai, ketepatan waktu.

Sedangkan Barnaddin dan Russel (2011:133) mengemukakan untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa kriteria kinerja, antara lain:

1. Kualitas (*Quality*) merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
2. Kuantitas (*Quantity*) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan.
3. Ketepatan waktu (*Timeliness*) merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
4. Efektivitas biaya (*Cost effectiveness*) merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.
5. Hubungan antar perseorangan (*interpersonal impact*) merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

Menurut Suyadi Prawirosentono (2014: 27), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

1. Efektifitas

Efektifitas yaitu bila tujuan dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.

2. Tanggung jawab

Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.

3. Disiplin

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

4. Inisiatif

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

2.1.4. Hasil Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan antara lain :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian dan Peneliti	Variabel		Hasil Penelitian
		Persamaan	Perbedaan	
1	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Pratama Kelas III Bekasi. Oki Dwi Cahyo 2015	Memiliki Kesamaan Variabel bebas Kompensasi dan Disiplin kerja. Dan Variabel Terikat Kinerja Karyawan	Adanya tambahan Variabel Bebas yakni Kepemimpinan serta perbedaan antara Tempat dan Waktu Penelitian	Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Variabel Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
2	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Toko Roti Muntjul Klaten Jawa Tengah. Leonad Adni 2017	Memiliki Kesamaan Variabel Bebas Kompensasi dan Variabel Terikat Kinerja Karyawan	Terdapat Perbedaan Waktu dan Tempat Penelitian	Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
3	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gapura Omega Alpha Land, Depok. Firziyanah Mustika Utami 2014	Memiliki kesamaan Variabel Bebas Kompensasi dan Disiplin Kerja dan Variabel Terikat Kinerja Karyawan	Terdapat Perbedaan Antara Waktu dan Tempat Penelitian	Terdapat Pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
4	Penengaruh Disiplin Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Toserba "x" Diki Cahyani 2018	Memiliki Kesamaan Variabel Bebas Disiplin Kerja dan Variabel Terikat	Terdapat Perbedaan Variabel Bebas Stress Kerja Serta Perbedaan Waktu dan Tempat	Terdapat Pengaruh yang Signifikan Variabel Disiplin Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

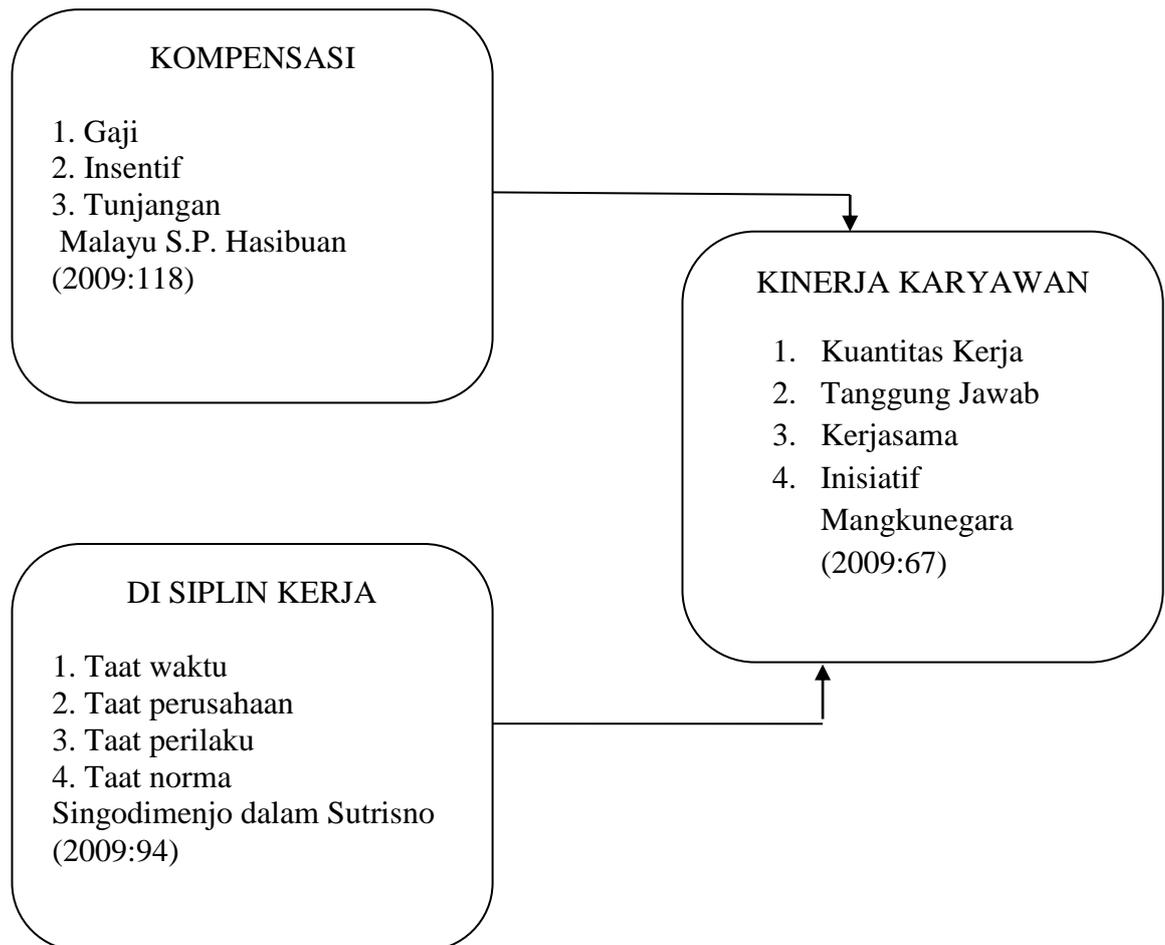
		Kinerja Karyawan	Penelitian	
5	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Konektra Mandiri Palembang. Rizki Novianti 2017	Memiliki Kesamaan Variabel bebas Kompensasi dan Disiplin kerja. Dan Variabel Terikat Kinerja Karyawan	Adanya tambahan Variabel Bebas yakni Kompetensi serta perbedaan antara Tempat dan Waktu Penelitian	Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Variabel Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.
6	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta. Taufik Rio Sanjaya 2015	Memiliki Kesamaan Variabel Bebas Disiplin Kerja dan Variabel Terikat Kinerja Karyawan.	Terdapat Perbedaan Variabel Bebas Motivasi Serta Perbedaan Waktu dan Tempat Penelitian	Terdapat Pengaruh yang Signifikan Variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

2.1.5. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran pada intinya berusaha menjelaskan hubungan antara variabel yang akan diteliti. Di era globalisasi ini, perusahaan menuntut akan kinerja yang tinggi dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Oleh karena itu perusahaan di tuntut untuk mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja karyawan akan mempengaruhi kinerja dari perusahaan. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan.

Kerangka berpikir ini juga harus di lengkapi oleh bagian atau alur pemikiran yang memperlihatkan kaitan antara variable-variabel penelitian (Umar, 2008).

Gambar 2.1 Kerangka Analisis



2.1.6. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan tentang sesuatu untuk sementara waktu dianggap benar. Hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan yang akan diteliti sebagai jawaban sementara dari suatu masalah. Berdasarkan pemikiran teoritis tersebut maka diajukan hipotesis :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Argha Perdana Kencana
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Argha Perdana Kencana.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Argha Perdana Kencana.

BAB 3
METODE PENELITIAN

3.1. Tempat Penelitian

Tempat dalam penelitian ini dilakukan pada PT Argha Perdana Kencana Jl. Letda Natsir 33 Rt. 002/Rw 010. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah semua Karyawan PT Argha Perdana Kencana.

3.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian adalah pada bulan Mei sampai Juli 2019 sesuai dengan jadwal yang ditentukan.

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Mei 2019				Juni 2019				Juli 2019				Januari 2020				Februari 2020			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penelitian Pendahuluan																				
Penyusunan Proposal																				
Pengumpulan Data																				
Analisis Data																				
Penyusunan Laporan																				

3.3. Desain Penelitian

Desain penelitian menurut Moh. Nazir dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:30) adalah: “Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian”. Desain penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian. Desain penelitian akan berguna bagi semua pihak yang terlibat dalam proses penelitian, karena langkah dalam melakukan penelitian mengacu kepada desain penelitian yang telah dibuat.

Langkah-langkah desain penelitian menurut Umi Narimawati (2011:30) adalah:

1. Menetapkan permasalahan sebagai indikasi fenomena penelitian, selanjutnya menetapkan judul penelitian. Dalam penelitian ini difokuskan pada Kompensasi dan Disiplin Kerja. Dengan judul: “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Argha Perdana Kencana”

2. Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi.

Dalam penelitian ini, permasalahan yang berhasil diidentifikasi adalah : “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Argha Perdana Kencana”

3. Menetapkan rumusan masalah.

Dalam penelitian ini rumusan masalahnya adalah :
bagaimana Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan .

seberapa besar Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perdana Kencana.

4. Menetapkan tujuan penelitian.

Tujuan dalam penelitian untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perdana Kencana.

5. Menetapkan hipotesis penelitian, berdasarkan fenomena dan dukungan teori.

Penulis menetapkan tiga hipotesis, yaitu:

- Hipotesis pertama terdapat pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan
- Hipotesis kedua terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.
- Hipotesis ketiga terdapat pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

6. Menetapkan konsep variabel sekaligus pengukuran variabel penelitian yang digunakan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kompensasi dan Disiplin Kerja, sedangkan yang menjadi variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.

7. Menetapkan sumber data, teknik penentuan sampel dan teknik pengumpulan data.

Dalam penelitian ini menggunakan data primer, teknik penentuan sampelnya terdiri dari populasi dan sampel. Populasinya adalah

karyawan di PT. Argha Perdana Kencana dan sampelnya adalah seluruh responden, teknik pengumpulan data dilakukan melalui Kuesioner.

8. Menyusun pelaporan hasil penelitian.

3.4. Operasional Variabel

Variable menurut Sugiyono (2004:31) adalah penelitian adalah sesuatu hal yang dapat berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut untuk kemudian ditarik kesimpulannya. Operasional variabel dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan diteliti, yaitu :

1. Variabel Independen (Variabel X1, dan X2) Adalah suatu variabel bebas dimana keberadaannya tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, variabel ini merupakan faktor penyebab yang akan mempengaruhi variabel lain, dalam penelitian ini variabel independennya adalah Pemberian kompensasi dan Disiplin Kerja
2. Variabel Dependen (Variabel Y) Yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja. Ketiga variabel ini akan diukur melalui observasi langsung dengan menggunakan kuesioner atau daftar pertanyaan terstruktur yang disebarkan kepada karyawan PT Argha

Perdana Kencana. Berikut ini disajikan table operasional independen (Variabel X1) yaitu pemberian kompensasi, (Variabel X2) yaitu Disiplin Kerja dan variabel dependen (variabel Y) yaitu kinerja sebagai berikut:

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Sub Variabel	Indikator
Kompensasi (x1)	Kompensasi karyawan. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan2002:118)	<ul style="list-style-type: none"> • kompensasi langsung • kompensasi tidak langsung 	a. Gaji b. Upah c. Upah insentif a. Asuransi b. Fasilitas kantor c. Tunjangan
Disiplin Kerja (X2)	Fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia.	<ul style="list-style-type: none"> • Tepat waktu 	a. Tingkat ketepatan waktu dalam masuk kerja

	<p>Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Absensi 	<p>b. Tingkat kehadiran karyawan</p>
<p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Suatu hasil yang dicapai seseorang oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Hasibuan(1997;10</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas kerja • Kuantitas kerja • Kedisiplinan 	<p>a.Ketepatan hasil kerja b.Ketelitian hasil kerja a.Hasil kerja. a.Kehadiran b.Peraturan perusahaan.</p>

	5)	<ul style="list-style-type: none">• Ketepatan waktu• Dampak interpersonal	<p>a. Kecepatan waktu kerja</p> <p>a. Bekerja sama</p> <p>b. Komunikasi</p> <p>c. Peran serta</p>
--	----	--------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------

3.5. Populasi dan Sampel

3.5.1. Populasi

Populasi Sugiyono (2011:215) mengemukakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT.Argha perdana Kencana pada bagian Produksi sebanyak 40 orang.

3.5.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2002:61-63), mengatakan bahwa: Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus. Jadi objek yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah seluruh karyawan PT. Argha Perdana Kencana sebanyak 40 orang.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menggunakan instrumen atau alat kuesioner berisi sejumlah pernyataan tertulis yang terstruktur untuk memperoleh

informasi dari responden, baik itu tentang pribadinya maupun hal-hal lain yang ingin diketahui. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua cara, yaitu penelitian pustaka dan penelitian lapangan.

1. Data Primer (*Primary Data*)

Data primer adalah data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original (Kuncoro, 2009:148). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan teknik kuesioner/angket, yaitu merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2012:142). Kuesioner dalam penelitian ini diperoleh dari beberapa referensi yang kemudian diolah dalam bentuk pertanyaan dan pernyataan.

2. Data Sekunder (*Secondary Data*)

Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Kuncoro, 2009:148). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai bahan pustaka, baik berupa buku, jurnal, skripsi, dan artikel yang didapat dari internet yang berhubungan dengan materi penelitian ini.

3.7. Instrument Variabel Penelitian

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dengan demikian jumlah instrument yang akan digunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti. Bila

variabel penelitiannya lima, maka jumlah instrumen yang digunakan untuk penelitian juga lima. Karena instrument penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrument harus mempunyai skala.

Keabsahan suatu hasil penelitian sangat ditentukan oleh alat ukur yang digunakan, alat pengukuran tersebut yaitu kuisisioner. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden untuk membantu penulis melakukan penelitian. Untuk menguji keabsahan tersebut diperlukan dua macam pengujian, yaitu uji validitas (*test of validity*) dan uji reliabilitas (*test of reliability*).

3.8. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.8.1 Metode Analisis

Analisis data adalah merupakan proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca, dipahami dan diinterpretasikan. Analisis data dilakukan setelah data dari seluruh responden atau sumber lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, tabulasi data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah dianjurkan (Sugiyono, 2013:147).

3.8.2 Metode Analisis Yang Digunakan

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Pengelolaan data dilakukan dengan cara data yang telah dikumpulkan, diolah, dan disajikan dalam bentuk tabel. Dengan demikian, penulis membuat pertanyaan -pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh data atau keterangan, dari responden yang merupakan karyawan. Kemudian data yang diolah dari hasil pengumpulan kuisisioner diberi bobot dalam setiap alternatif jawaban.

Untuk pengolahan data hasil dari kuisisioner tersebut maka penulis menggunakan metode skala likert, nilai dalam skala likert dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang menggunakan skala likert dan mempunyai gradiasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif. Dimana alternative jawaban diberikan nilai 5 selanjutnya nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan menjadi katagori pembobotan dalam skala likert sebagai berikut:

Tabel 3.3 Skala Likert

No	Keterangan	Bobot Penilaian
		Positif
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Mengacu pada ketentuan tersebut, maka setelah memperoleh data kuisisioner tersebut, selanjutnya dilakukan perhitungan statistic menggunakan aplikasi computer, maka dapat diketahui bobot nilai dari setiap item-item pertanyaan yang diajukan oleh penulis. Setelah itu, jawaban dari setiap responden dapat dihitung untuk mengetahui hubungan antar variabel yang diteliti, tingkat pengaruh dari setiap variabel yang diteliti dan selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel dan hasilnya pun harus seimbang dengan variabel yang sudah dibuat. Maka dari itu perlu adanya perbaikan data ketelitian dalam pembuatan kuisisioner agar hasil yang didapatkan oleh responden valid atau sesuai dengan ketentuan yang terjadi di perusahaan tersebut.

3.9. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.8.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah pengolahan data untuk tujuan mendiskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang di teliti melalui data sampel atau populasi (sujarweni dan Endrayanto, 2012:23). Statistik dskriptif di gunakan untuk memberikan gambaran suatu data yang menunjukkan nilai minimum, nilai maksimum, mean dan standar deviasi.

3.8.2 Uji kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dari penelitian ini digunakan untuk mengungkapkan apakah pertanyaan pada kuesioner tersebut sah atau tidak (Bawono, 2006). Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan program computer SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Pada penelitian ini validitas yang di gunakan adalah dengan uji *moment product correlation* atau yang lebih di kenal dengan nama *moment correlation*.

Uji Signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, untuk *degree of freedom* (df)= 2 dalam hal ini “ n ” adalah jumlah sampel dengan nilai $\alpha = 0,05$ (Ghozali,2013:53). Jika nilai korelasi yang di peroleh per item dengan total item yang di peroleh setelah individu lalu di bandingkan dengan nilai korelasi (r) *product moment*, maka jika r -hitung lebih besar dari r -tabel berarti pertanyaan memenuhi kriteria validitas.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari

waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas menggunakan uji *statistik cronbach alpha* lebih besar dari 0,6.

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Dilakukan untuk memberi kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketetapan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten.

Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah :

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi kita, data variabel dependen dan variabel independen yang peneliti gunakan memiliki berdistribusi normal atau tidak. Ada beberapa cara untuk melakukan uji normalitas, pada penelitian ini untuk menguji normalitas data, Peneliti menggunakan analisis grafik histogram, Grafik normal *probability plot* dan uji kolmogrov-smirnov. Sebuah penelitian yang baik adalah yang datanya lainnya berdistribusi normal (Bawono, 2006).

2. 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.

3. Uji . Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi apabila varian dari variabel pengganggu tidak sama untuk semua observasi, akibat yang timbul apabila terjadi heteroskedastisitas adalah penaksir tidak bias tetap tidak efisien lagi baik dalam sampel besar maupun sampel kecil, serta uji t-test dan F-test akan menyebabkan kesimpulan yang salah.

4. 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:

- $DW < d_l$ = Terjadi Autokorelasi
- $DW > 4-d_l$ = Terjadi Autokorelasi
- $d_u < DW < 4-d_u$ = tidak terjadi autokorelasi
- $d_l < DW < d_u$ = Tidak ada kesimpulan
- $4-d_u < DW < 4-d_l$ = Tidak ada Kesimplan

5. Uji Linearitas

Pengujian linearitas digunakan untuk menguji apakah spesifikasi model yang digunakan tepat atau lebih baik menggunakan spesifikasi model bentuk lain. Spesifikasi model dapat berupa linear, kuadratik, atau kubik. Untuk melihat spesifikasi model yang tepat salah satunya adalah menggunakan uji Lagrange Multiplier. Uji ini digunakan untuk mendapatkan nilai X^2 . Untuk mendapatkan nilai X^2 adalah dengan cara mengalikan jumlah data observasi dengan R^2 atau $n \cdot R^2$ (Bawono, 2006:184).

4. Analisis regresi linear berganda

Analisis linear berganda berguna untuk menganalisis data yang bersifat multivariate. Analisis ini digunakan untuk meramalkan nilai variabel dependen (Y) dengan variabel independen yang lebih satu (Bawono, 2006: 84). Dalam penelitian ini, model persamaan regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Disiplin terhadap kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2009), persamaan analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = constanta

b_1 = koefisien regresi antara kompensasi dengan kinerja

b_2 = koefisien regresi antara disiplin kerja dengan kinerja

X1 = Variabel Kompensasi

X2 = Variabel disiplin kerja

E = Error

4.8 Uji Koefisien determinasi (R²)

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh prosentase (%) keseluruhan variabel independen yang digunakan terhadap variabel dependen (Gujarati, dalam Bawono, 2006: 92). Nilai R² terletak antara 0 sampai 1.

- a. Nilai 0 menunjukkan tidak adanya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.
- b. Nilai 1 menunjukkan adanya hubungan sempurna antara variabel independen dengan variabel dependen.

4.8 Uji Hipotesis

Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karna masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis ilmiah mencoba mengutarakan jawaban sementara terhadap masalah yang akan diteliti. Hipotesis akan ditolak jika salah, dan akan diterima jika benar. Penolakan dan penerimaan hipotesis sangat bergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta yang sudah dikumpulkan.

4.8.1 Uji t (Parsial)

Digunakan untuk melihat tingkat signifikansi variabel independen (Kompensasi dan Disiplin Kerja) mempengaruhi variabel dependen (Kinerja) secara individu atau sendiri-sendiri (Bawono, 2006: 89).

H_0 : Tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

H_a : Ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

4.8.2 Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas (kompensasi dan Disiplin kerja) yang di masukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable depend (Kinerja) (Gozhali, 2013:98). Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini Dasar pengambilan keputusannya adalah sbb:

- H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ (0,05).
- H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ (0,05)

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Profil Perusahaan

4.1.1. Sejarah Perusahaan

Perseroan Terbatas (PT) Argha Perdana Kencana, merupakan perusahaan baru yang berdiri pada tahun 2015. Perusahaan ini bergerak dalam bidang *manufacture moulding* yang memproduksi berbagai jenis alat cetak *styrofoam (moulding styrofoam)*. *Moulding styrofoam* merupakan produk yang berjenis alat cetak yang berfungsi sebagai alat cetak *styrofoam* oleh perusahaan pelanggan. PT Argha Perdana Kencana yang terbilang baru namun telah memiliki beberapa pelanggan tetap seperti : PT Kemasan Ciptatama Sempurna kota Surabaya, PT Foamindo Abadi kota Semarang, PT Mitra Sukses Abadi kota Bali, PT Kofuku Plastic Indonesia kota Bekasi, PT Sekisui Plastic Indonesia kota Bekasi, PT Citra Profoam Nusantara kota Gresik, PT Pakindo Utama kota Bekasi, PT Tungputra Jaya Sentosa kota Cikarang, PT Peace Industrial Packaging kota Jakarta, dan lain-lain.

PT Argha Perdana Kencana memiliki beberapa operasional departemen atau grup yang utama di antaranya, departemen marketing, departemen administrasi, departemen produksi, dan departemen *machinery*.

Sejalan dengan peningkatan kebutuhan pelanggan akan produk *moulding styrofoam*, proses produksi pun mencoba terus ditingkatkan baik ketepatan waktu maupun kualitas produknya. Jenis produksi menggunakan sistem *make to order* maka produk yang dihasilkan sesuai dengan permintaan pelanggan. PT Argha Perdana Kencana memiliki tujuan yang utama yaitu “mencapai kepuasan pelanggan”.

PT Argha Perdana Kencana memiliki <50 karyawan, dengan tingkat pendidikan yang bervariasi namun memiliki skill dan teknik penggunaan mesin yang cukup mumpuni, sebagian besar karyawan berjenis kelamin laki-laki yang sebagian besar dari luar kota dan bertempat tinggal di wilayah tersebut.

Waktu operasional kerja pada PT Argha Perdana Kencana yaitu *nonshift*. Waktu operasional, seperti ditunjukkan pada tabel 4.1.

Tabel 4.1. Waktu Operasional PT Argha Perdana Kencana

No	Item Jadwal	Hari		
		Senin - Kamis	Jumat	Sabtu
1	Waktu Kerja	07.00 - 10.00	07.00 - 10.00	07.00 - 10.00
2	Istirahat	10.00 - 10.15	10.00 - 10.15	10.00 - 10.15
3	Waktu Kerja	10.15 - 12.00	10.15 - 11.30	10.15 - 13.00
4	Istirahat	12.00 - 13.00	11.30 - 13.00	
5	Waktu Kerja	13.00 - 15.00	13.00 - 15.00	
6	Istirahat	15.00 - 15.15	15.00 - 15.15	
7	Waktu Kerja	15.15 - 16.00	15.15 - 16.00	

Sumber : PT Argha Perdana Kencana

Berdasarkan pada gambar 4.1. Waktu operasional PT Argha Perdana Kencana, untuk hari Senin s.d. Jumat jam operasional kerja dimulai dari pukul 07.00 s.d. pukul 16.00 dan untuk hari Sabtu jam operasional kerja dimulai dari pukul 07.00 s.d. pukul 13.00. Jam kerja dapat berubah apabila terdapat waktu kerja tambahan (*over time*). Waktu istirahat terbagi menjadi tiga yaitu pada pukul 10.00 selama 15 menit, pukul 12.00 selama 60 menit dan pukul 15.00 selama 15 menit.

PT Argha Perdana Kencana dalam sistem pembagian upah atau gaji menjadi dua bagian. Untuk tingkat staff (kantor) sistem pembagian upah sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kota) wilayah kota Bogor, ditambah dengan tunjangan kesehatan, tunjangan transport, tunjangan kerajinan dan tunjangan makan. Untuk pekerja lapangan sistem pembagian upah harian lepas atau upah akan diakumulasikan sesuai dengan absensi kehadiran ditambah dengan tunjangan kesehatan, tunjangan transport, tunjangan kerajinan dan tunjangan makan, rata-rata Rp 50.000 sampai dengan Rp 100.000 per hari sesuai dengan jenis pekerjaannya. Pembayaran upah dilakukan per tanggal 02 setiap bulannya untuk tingkat staff, dan untuk pekerja lapangan pembayaran upah dilakukan per dua minggu sekali. Pembayaran upah dilakukan dengan sistem transfer melalui rekening bank.

Meskipun perusahaan ini merupakan perusahaan yang baru, namun dalam hal pencapaian perusahaan memiliki kebijakan bagi seluruh karyawan diharapkan bersungguh-sungguh pada setiap pekerjaannya, serta menjamin produk yang dihasilkan berkualitas dan sesuai dengan

permintaan pelanggan. Semua hal tersebut merupakan upaya dalam pencapaian hasil yang diinginkan, memberikan hasil yang maksimal pada setiap pelanggan. Mengajak seluruh karyawan untuk berkembang bersama perusahaan.

a. Tujuan Perusahaan

Memproduksi produk yang berkualitas dan tepat waktu sesuai dengan permintaan pelanggan.

b. Motto Perusahaan

“Kepuasan Anda adalah Kebanggaan Kami”

c. Visi dan Misi Perusahaan

Visi : Menjadi perusahaan handal, professional dan terpercaya

Misi :

- 1) Menjalin kerjasama dengan semua perusahaan berdasarkan prinsip saling membutuhkan.
- 2) Melaksanakan budaya kerja yang berlandaskan profesionalitas.
- 3) Meningkatkan dan mengembangkan kompetensi karyawan.

d. Logo Perusahaan

Logo perusahaan PT Argha Perdana Kencana, seperti ditunjukkan pada gambar 4.1.

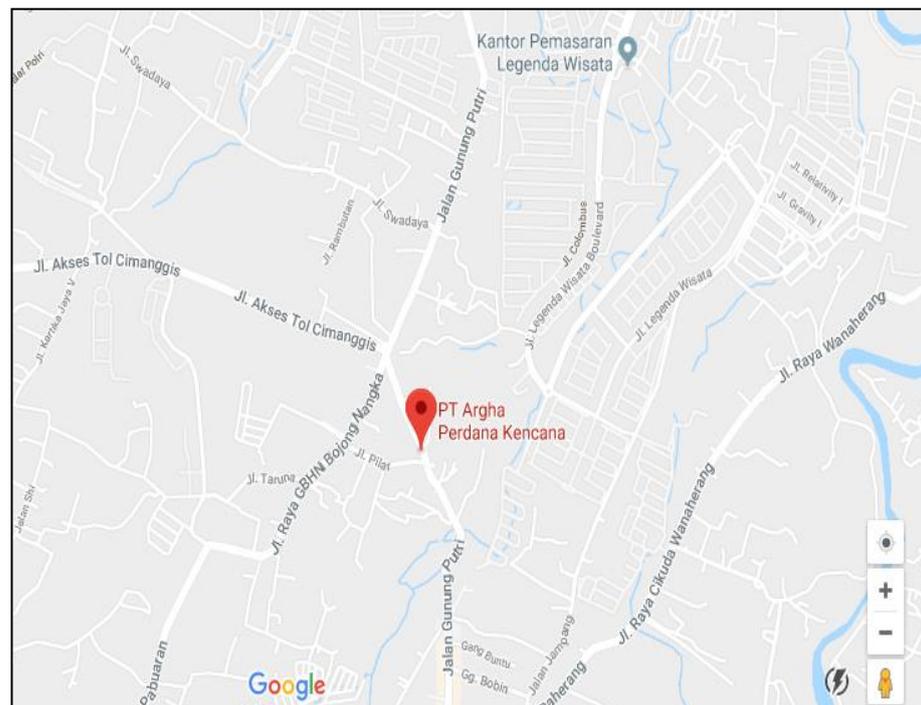


Gambar 4.1 Logo Perusahaan

Sumber : PT Argha Perdana Kencana

e. Lokasi Perusahaan

Lokasi PT Argha Perdana Kencana terletak di jalan Letda Natsir No.33 RT 002 RW 010, kelurahan Cikeas Udik, kecamatan Gunung Putri, kota Bogor, provinsi Jawa Barat, Indonesia 16966.



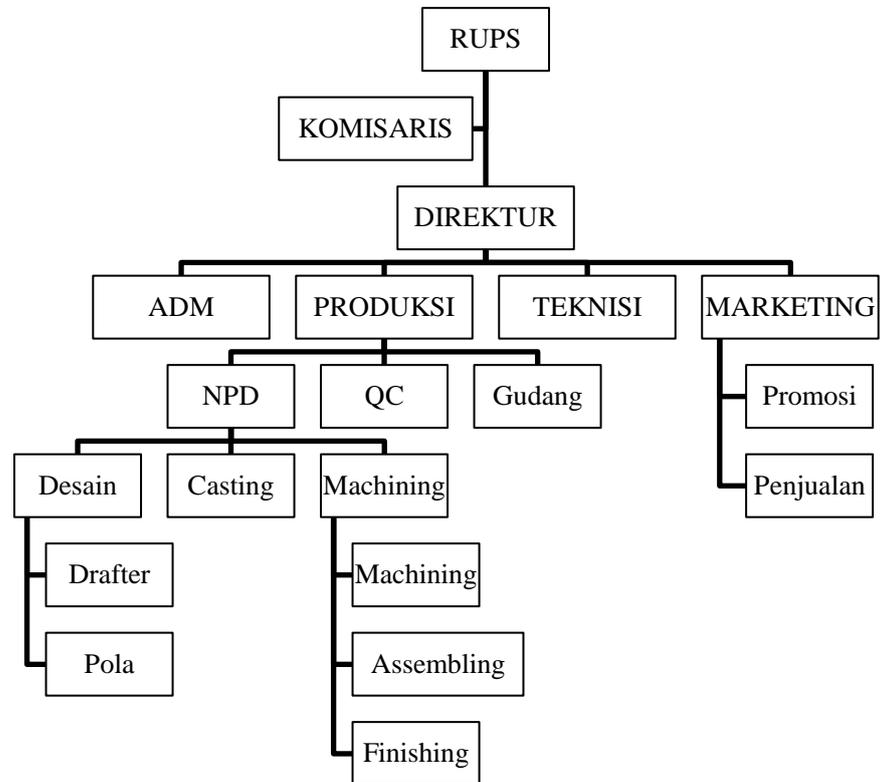
Gambar 4.2 Lokasi PT Argha Perdana Kencana

Sumber : Google Maps

4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi PT Argha Perdana Kencana, seperti ditunjukkan pada gambar 4.3.

STRUKTUR ORGANISASI
PT ARGHA PERDANA KENCANA



Gambar 4.3 Strukur Organisasi

Sumber : PT Argha Perdana Kencana

Tugas utama *section* / seksi dan deskripsi pekerjaan karyawan pada PT Argha Perdana Kencana. Sesuai, sebagai berikut :

a. Direktur

Direktur utama PT Argha Perdana Kencana sebagai pemimpin perusahaan, juga ikut turut serta dalam mengatur pekerjaan baik pada pekerjaan karyawan staff maupun pada bagian karyawan produksi, serta memantau jalannya produksi.

b. Administrasi

Administrasi pada PT Argha Perdana Kencana (*accounting*) bertugas untuk mengatur finansial keseluruhan perusahaan, dan melakukan penagihan mengatur keuangan yang masih diluar perusahaan, dan mempersiapkan keuangan perusahaan.

c. Produksi

Bagian produksi pada PT Argha Perdana Kencana terdiri beberapa departemen diantaranya, sebagai berikut :

1) Departemen NPD (*New Project Department*)

NPD merupakan pimpinan produksi yang mengatur tentang perencanaan produksi. NPD bertugas untuk mengatur jalannya produksi antara lain, pembuatan jadwal induk produksi, membuat laporan produksi, dan memimpin pekerja lapangan diantaranya :

a) Divisi Desain

Divisi desain terdiri dari *drafter* dan pola (*wood pattern*). Drafter mendesain produk sesuai dengan permintaan pelanggan, melengkapi ukuran pada produk. Pola membuat sebuah *master product* yang terbuat dari bahan papan triplek jenis kayu miranti yang nantinya akan digunakan oleh divisi casting untuk proses mempola cetakan casting, pada divisi pola harus memiliki tingkat ketelitian yang tinggi serta teknik pemahatan dan penghalusan yang terlatih, karena harus membentuk sebuah

kayu dari panduan gambar desain yang sesuai dengan permintaan *customer*.

b) Divisi *Casting*

Divisi casting mencetak produk, didalam divisi casting memiliki banyak proses diataranya pembentukan cetakan casting, pencairan logam besi alumunium, dan pencetakan, pada divisi casting memerlukan tingkat ketelitian dalam membentuk cetakan casting yan sesuai dengan pola *moulding*, dan tingkat kehati-hatian yang cukup tinggi dikarenakan operator akan berhubungan langsung dengan cairan logam yang panas dan berbahaya.

c) Divisi *Machining*

Divisi *machining* melakukan proses *machining* dimana produk didalam divisi machining akan diolah melalui beberapa proses menggunakan peralatan dan mesin. Kemudian assembling yaitu melakukan proses perakitan pada produk. Dan kemudian finishing yaitu melakukan proses tahap akhir, cleaning, persiapan produk jadi, sampai dengan produk siap kirim (*delivery order*).

2) Departemen QC (*Quality Control*)

Melakukan sebuah pengecekan produk baik awal maupun akhir.

3) Departemen Gudang

Melakukan sebuah pengecekan bahan baku dan *sparepart* yang dibutuhkan untuk proses produksi, dan membuat laporan rutin bulanan.

d. Teknisi

Teknisi bertugas mengatur atau mempersiapkan kelistrikan untuk operasional proses produksi, dan memperbaiki mesin atau peralatan yang rusak.

e. Marketing

Marketing terdiri dari divisi penjualan dan divisi promosi produk *moulding styrofoam*.

1. Divisi promosi

Melakukan presentasi produk yang telah di desain kepada pihak perusahaan pelanggan, melakukan tawar menawar penjualan produk baik mengenai harga maupun waktu perencanaan pada pelanggan.

2. Divisi penjualan

Mempersiapkan produk yang telah siap didistribusikan, kelengkapan administrasi untuk pengiriman produk dan melakukan proses pengiriman.

4.2. Karakteristik Responden Karyawan PT Argha Perdana Kencana

Pada penelitian ini penulis melakukan penelitian pada PT. Argha Perdana Kencana dengan responden karyawan PT. Argha Perdana Kencana

sebanyak 40 responden. Setiap responden mempunyai karakteristik yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, berikut hasil pengelompokan responden berdasarkan kuesioner yang disebar.

4.2.1. Jenis Kelamin Responden

Responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan laki dan perempuan. Untuk mengetahui proporsi dengan lebih jelas dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini :

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	40	100.0	100.0	100.0

Sumber: Data primer yang di olah, 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui tentang jenis kelamin karyawan PT. Argha Perdana yang diambil sebagai responden, yaitu sebanyak 40 karyawan atau 100% berjenis kelamin Laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Argha Perdana Kencana respondennya adalah Laki-laki.

4.2.2. Usia Responden

Usia dalam keterkaitannya dengan perilaku individu di lokasi kerja biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Tabulasi umur responden dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.3 Usia Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18-28	30	75.0	75.0	75.0
29-39	6	15.0	15.0	90.0
40-50	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang di olah, 2020

Pada tabel 4.3 di atas, menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Argha Perdana Kencana yang berusia 18-28 tahun dengan prosentase 75%. Adapun prosentase karyawan dengan usia 29-39 tahun dengan prosentase 15%, karyawan dengan usia 40-50 tahun sebesar 10%. dengan demikian, dalam penelitian ini karyawan dengan kisaran umur 18-28 tahun merupakan responden dengan prosentase terbesar.

4.2.3. Pendidikan Responden

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan diperoleh data tentang pendidikan terakhir responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel 4.4 berikut ini.

Tabel 4.4 Pendidikan Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	3	7.5	7.5	7.5
Diploma	1	2.5	2.5	10.0
SMA Sederajat	36	90.0	90.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang di olah, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir responden. Dari data yang ada dapat kita lihat bahwa pendidikan terakhir karyawan PT. Argha Perdana Kencana yang paling banyak adalah lulusan SMA/ Sederajat dengan jumlah 36 karyawan (90%). Artinya lulusan atau pendidikan terakhir karyawan PT. Argha Perdana Kencana yang paling banyak adalah lulusan SMA/Sederajat. Hal ini terjadi karena pekerjaan yang dilakukan karyawan PT. Argha Perdana Kencana adalah banyak pekerjaan yang terfokus pada bagian lapangan/ produksi, jadi bagi perusahaan sudah dirasa cukup untuk mempekerjakan karyawan yang lulusan SMA/Sederajat.

4.3. Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Data pada tabel perhitungan variabel diolah dengan menggunakan SPSS versi 16.0 dengan tujuan untuk memberikan gambaran tentang suatu data yang dilihat dari nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*) dan

standar deviasi yang dihasilkan dari variabel penelitian. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Kompensasi, Disiplin Kerja sebagai Independen dan Kinerja sebagai Dependen. Variabel-variabel tersebut akan diuji secara statistik deskriptif dengan menggunakan SPSS seperti yang terlihat dalam tabel 4.5 berikut ini,

Tabel 4.5 Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KOMPENSASI	40	32	55	42.10	5.372
DISIPLIN KERJA	40	38	59	46.90	4.744
KINERJA	40	45	72	56.65	5.722
Valid N (listwise)	40				

Sumber: Data primer yang di olah, 2020

Dari hasil analisis statistik deskriptif di atas, menerangkan bahwa jumlah penelitian pada Karyawan PT. Argha Perdana Kencana dalam penelitian ini sebanyak 40 Responden. Dari hasil analisis deskriptif di atas juga menunjukkan bahwa pada penelitian ini variable kompensasi memiliki nilai minimum sebesar 0,32 dan nilai maksimum sebesar 0.55 dengan nilai rata-rata sebesar 42.10 dan standar deviasi pada tabel sebesar 5,372. Artinya, pada jawaban minimum rata-rata responden menjawab pada pilihan sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS) dan kurang setuju (KS) dan pada jawaban maksimum rata-rata responden menjawab pada pilihan setuju (S) dan sangat setuju (SS). Dan rata-rata total jawaban

responden adalah jumlah jawaban di bagi dengan jumlah responden dengan penyimpangan sebesar 5.372.

Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai minimum sebesar 0.38 dan nilai maksimum sebesar 0,59 dengan nilai rata-rata sebesar 46,90 dan standar deviasi pada tabel sebesar 4,744. Yang artinya, pada jawaban minimum rata-rata responden menjawab pada pilihan sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS) dan kurang setuju (KS) dan pada jawaban maksimum rata-rata responden menjawab pada pilihan setuju (S) dan sangat setuju (SS). Dan rata-rata total jawaban responden adalah jumlah jawaban di bagi dengan jumlah responden dengan penyimpangan sebesar 4,744.

Variabel Kinerja memiliki nilai minimum sebesar 0,45 dan nilai maksimum 0.72 sebesar dengan nilai rata-rata sebesar 56,65. dan standar deviasi pada tabel sebesar 5,722. Yang berarti, pada jawaban minimum rata-rata responden menjawab pada pilihan sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS) dan kurang setuju (KS) dan pada jawaban maksimum rata-rata responden menjawab pada pilihan setuju (S) dan sangat setuju (SS). Dan rata-rata total jawaban responden adalah jumlah jawaban di bagi dengan jumlah responden dengan penyimpangan sebesar 5,722.

4.4. Uji Kualitas Data

4.4.1. Uji Validitas

Uji Validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pernyataan – pernyataan pada kuesioner yang harus buang atau di ganti karena dianggap

tidak relevan. Validitas yang di gunakan dalam penelitian ini adalah dengan nama *pearson correlation*. Penelitian ini menggunakan sampel sejumlah (n) = 40 maka besarnya $df = 40 - 2 = 38$ Dengan $\alpha = 0.05$ maka diperoleh r table 0.312. Berikut adalah validitas tiap butir-butir pernyataan setiap variabel dalam penelitian ini.

**TABEL 4.6 Hasil Uji Validitas
Variabel Independen (Kompensasi)**

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KOMPENSASI (X1)			
No Butir Soal	r Hitung	r Tabel 5% (38)	Kriteria
1	0.575	0.312	Valid
2	0.449	0.312	Valid
3	0.572	0.312	Valid
4	0.349	0.312	Valid
5	0.575	0.312	Valid
6	0.524	0.312	Valid
7	0.583	0.312	Valid
8	0.607	0.312	Valid
9	0.546	0.312	Valid
10	0.575	0.312	Valid
11	0.575	0.312	Valid
12	0.637	0.312	Valid

Sumber: Data primer yang di olah, 2020

Berdasarkan pada Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel independen kompensasi adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) setiap pernyataan lebih besar dari nilai (r_{tabel}) dengan signifikansi untuk semua item pada level 0,05.

**TABEL 4.7 Hasil Uji Validitas
Variabel Independen (Disiplin Kerja)**

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL DISIPLIN KERJA (X2)			
No Butir Soal	r Hitung	r Tabel 5% (38)	Kriteria
1	0.495	0.312	Valid
2	0.768	0.312	Valid
3	0.432	0.312	Valid
4	0.465	0.312	Valid
5	0.768	0.312	Valid
6	0.754	0.312	Valid
7	0.768	0.312	Valid
8	0.370	0.312	Valid
9	0.523	0.312	Valid
10	0.437	0.312	Valid
11	0.495	0.312	Valid
12	0.727	0.312	Valid

Sumber: Data primer yang di olah, 2020

Berdasarkan pada Tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variable independen Disiplin Kerja adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) setiap pernyataan lebih besar dari nilai (r_{tabel}) dengan signifikansi untuk semua item pada level 0,05

**TABEL 4.8 Hasil Uji Validitas
Variabel Dependen (Kinerja)**

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA (Y)			
No Butir Soal	r Hitung	r Tabel 5% (38)	Kriteria
1	0.585	0.312	Valid
2	0.344	0.312	Valid
3	0.594	0.312	Valid
4	0.536	0.312	Valid
5	0.608	0.312	Valid
6	0.344	0.312	Valid
7	0.515	0.312	Valid
8	0.515	0.312	Valid
9	0.608	0.312	Valid
10	0.627	0.312	Valid
11	0.432	0.312	Valid
12	0.386	0.312	Valid

Sumber: Data primer yang di olah, 2020

Berdasarkan pada Tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variable Dependen (Kinerja) adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai pearson correlation (rhitung) setiap pernyataan lebih besar dari nilai rtabel dengan signifikansi untuk semua item pada level 0,05.

4.4.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel penelitian. Untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan uji statistik adalah dengan melihat nilai *Cronchbach Alpha* (α), suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronchbach Alpha* (α) > 0,60 (Bawono, 2006:68). Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9 Reliability Statistics
Variabel Independen (Kompensasi)

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	12

Sumber: Data primer yang di olah, 2020

Dari table 4.9 di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha untuk variable kompensasi adalah $> 0,60$ yaitu 0,860 Sehingga data tersebut dapat dikatakan reliabel untuk pengukuran dan penelitian sebelumnya. Dengan demikian dapat dikatakan instrument pada variable Kompensasi memiliki kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variable yang di susun dalam suatu bentuk kuesioner.

Tabel 4.10 Reliability Statistics
Variabel Independen (Disiplin Kerja)

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	12

Sumber: Data primer yang di olah, 2020

Dari table 4.10 di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha untuk variable kompensasi adalah $> 0,60$ yaitu 0,884 Sehingga data tersebut dapat dikatakan reliabel untuk pengukuran dan penelitian sebelumnya. Dengan demikian dapat dikatakan instrument pada variabel Disiplin Kerja memiliki kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel yang di susun dalam suatu bentuk kuesioner.

**Tabel 4.11 Reliability Statistics
Variabel Dependen (Kinerja)**

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	12

Sumber: Data primer yang di olah, 2020

Dari tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel kompensasi adalah $> 0,60$ yaitu 0,860. Sehingga data tersebut dapat dikatakan reliabel untuk pengukuran dan penelitian sebelumnya. Dengan demikian dapat dikatakan instrument pada variabel Kinerja memiliki kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel yang di susun dalam suatu bentuk kuesioner

4.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kondisi data yang dipergunakan dalam penelitian yang dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat. Dalam penelitian ini menggunakan 5 pengujian asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, dan uji linieritas yang akan di jelaskan sebagai berikut:

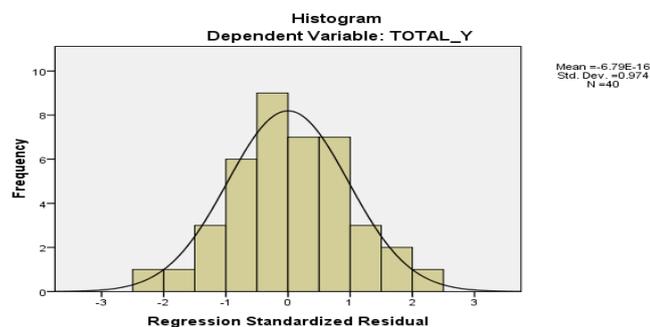
4.4.3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model distribusi yang baik adalah distribusi

data normal atau mendekati normal. Menentukan normalitas dapat dilakukan dengan sebagai berikut:

1. Analisis grafik

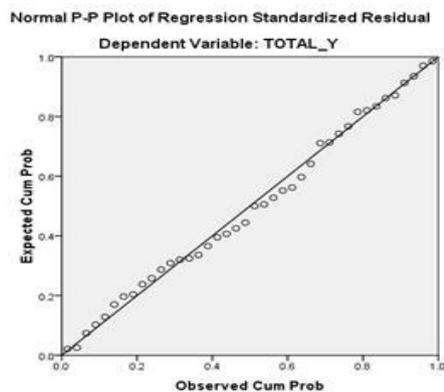
Analisis grafik pada penelitian ini adalah dengan melihat grafik histogram dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafis histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas-Histogram

Sumber: Data primer yang di olah, 2020

Pada gambar 4.4 diatas grafik histogram dapat dilihat bahwa residual berdistribusi normal dan berbentuk simetris tidak mekenceng ke kanan maupun ke kiri.



Gambar 4.5 Hasil Uji Normalitas-P-P Plot

Sumber: Data primer yang di olah, 2020

Pada gambar 4.3 dapat dilihat bahwa da titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yag berarti data tersebut bedistribusi secara normal.

2. Uji Kolmogorof-smirnof

Selain dengan melihat garfik Normal Probability Plot uji statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah table Uji Kolmogorof-smirnof. Data dapat dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikan $>$ dari 0,05 %.

**Tabel 4.12 Hasil Uji Kolmogorof
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.60767175
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.061
	Negative	-.047
Kolmogorov-Smirnov Z		.389
Asymp. Sig. (2-tailed)		.998

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data primer yang di olah, 2020

Berdasarkan table 4.12 diatas, Menunjukkan Uji kolmogorof smirnof besarnya signifikansi adalah 0,996 Lebih besar dari 0,05 Maka dapat di katakana bahwa data residual berdistribusi normal. Jadi penelitian ini dapat di lanjutkan pada analisis selanjutnya karena telah memenuhi asumsi Normal.

4.4.4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolenearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2013: 105). Adapun hasil uji multikolonearitas tersaji dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.13 Hasil Uji multikolenearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.058	8.907		2.140	.039		
	TOTAL_X2	.668	.162	.554	4.125	.000	.973	1.028
	TOTAL_X1	.149	.143	.140	1.041	.304	.973	1.028

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

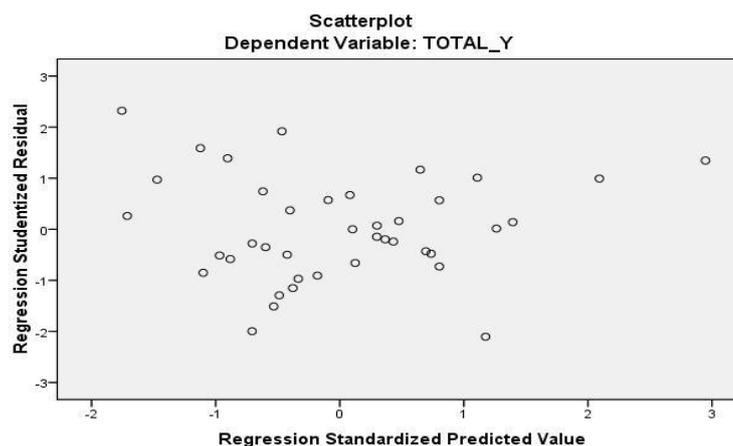
Sumber: Sumber data primer yang di olah, 2020

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan variabel X1, X2, (Kompensasi dan Disiplin Kerja) tidak memiliki nilai Tolerance (0,973) kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki VIF (1,028) lebih dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolenearitas antar variabel independen dalam model regresi.

4.4.5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED. Jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu

Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 4.6.



Gambar 4.6 Hasil Uji heteroskedastisitas.

Sumber: Data primer yang di olah, 2020

Berdasarkan gambar 4.4 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian pada persamaan regresi linear berganda dalam model ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Sehingga model regresi layak di pakai untuk variabel Kompensasi dan Disipin Kerja yang menginterpretasikan variabel kinerja.

4.4.6. Uji 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:

- $(DW < d_l) \Rightarrow DW < 1.390 = \text{Terjadi Autokorelasi}$

- $(DW > 4-dl) \Rightarrow DW > 2.609 =$ Terjadi Autokorelasi
- $(du < DW < 4-du) \Rightarrow 1,600 < DW < 2,400 =$ tidak terjadi autokorelasi
- $(dl < DW < du) \Rightarrow 1,390 < DW < 1,600 =$ Tidak ada kesimpulan
- $(4-du < DW < 4-dl) \Rightarrow 2,400 < DW < 2,609 =$ Tidak ada Kesimpulan

Tabel 4.14 Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.593 ^a	.352	.317	4.731	1.850

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X1, TOTAL_X2

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data primer yang di olah, 2020

Berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat diketahui hasil uji autokorelasi pada nilai Durbin-Watson adalah 1,850 Nilai yang dihasilkan tersebut diantara $1,600 < DW < 2,400$ atau $1,600 < 1,858 < 2,400$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini tidak terdapat atau terjadi autokorelasi.

4.4.7. Uji Linieritas

Uji Linieritas bertujuan untu mengetahui bentuk hubungan antara variable bebas dengan terikat. Jika nilai Sig deviaton from linearity $> 0,05$ maka terdapat hubungan yang linier antara variable bebas dengan variable terikat Tetapi jika nilai Sig deviaton from linearity $< 0,05$ maka tidak terdapat hubungan yang linieritas antara variable bebas dengan variable

terikat. . Untuk menguji apakah variabel memiliki hubungan linear atau tidak dapat dilihat dari table 4.12 dan 4.13.

**Tabel 4.15 Uji Linieritas
Variabel Kompensasi terhadap Kinerja**

B ANOVA Table

e			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL_Y* TOTAL_X1	Between Groups	(Combined)	605.767	16	37.860	1.297	.278
		Linearity	68.364	1	68.364	2.342	.140
		Deviation from Linearity	537.402	15	35.827	1.227	.320
	Within Groups		671.333	23	29.188		
a	Total		1277.100	39			

Sumber: Data primer yang di olah, 2020

Berdasarkan table 4.12 hasil uji linieritas diketahui *Sig deviation from linearity* sebesar $0,320 > 0,05$, Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat Hubungan Linear antara Kompensai dan Kinerja.

**Tabel 4.16 Uji Linieritas
Variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja**

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL_Y* TOTAL_X2	Between Groups	(Combined)	774.933	14	55.352	2.756	.013
		Linearity	424.832	1	424.832	21.150	.000
		Deviation from Linearity	350.102	13	26.931	1.341	.255
	Within Groups		502.167	25	20.087		
	Total		1277.100	39			

Sumber: Data primer yang di olah, 2020

Berdasarkan table 4.13 hasil uji linieritas diketahui *Sig deviation from linearity* sebesar $0,255 > 0,05$, Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat Hubungan Linear antara Disiplin Kerja dan Kinerja.

4.4.8. Analisis Regresi linear berganda

Analisis Regresi linear berganda berguna untuk menganalisis data yang bersifat multivariate. Analisis ini digunakan untuk meramalkan nilai variabel dependen (Y) dengan variabel independen yang lebih satu dalam penjelasan ini terdapat dua variabel bebas yaitu Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2). Hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara simultan antara Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Adapun persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 16, maka diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut. Berdasarkan tabel 4.14 di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

**Tabel 4.17 Uji Analisis Regresi Linear berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.058	8.907		2.140	.039
	TOTAL_X1	.149	.143	.140	1.041	.304
	TOTAL_X2	.668	.162	.554	4.125	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data primer yang di olah, 2020

$$Y = 19,058 + 0,149 X_1 + 0,668 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Kompensasi

X2 = Disiplin Kerja

e = Standart Error

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

- a. Konstanta sebesar 19,058 menyatakan bahwa jika ada Kompensasi disiplin kerja konstan atau tidak ada atau 0, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 19,058, dengan asumsi *ceteris paribus*.
- b. Koefisien regresi Kompensasi sebesar 0,143 menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 satuan sedangkan disiplin kerja konstan atau tidak ada atau sebesar 0, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,143, dengan asumsi *ceteris paribus*.
- c. Koefisien regresi Disiplin sebesar 0,668 menyatakan bahwa setiap peningkatan 1 satuan sedangkan Kompensai disiplin kerja konstan atau tidak ada sebesar 0, maka kinerja karyawan tidak mengalami peningkatan. Karena hasil pengujian menunjukkan nilai tidak signifikan.

4.4.9. Hasil Analisis Korelasi dan Determinasi

4.4.9.1. Koefisien Korelasi

Berdasarkan hasil pengamatan data yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.0 diperoleh nilai korelasi sebagai berikut:

Tabel 4.18 Koefisien Korelasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.593 ^a	.352	.317	4.731

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber: Data primer yang di olah, 2020

Nilai R sebesar 0,593 atau 59,30% menunjukkan kekuatan hubungan antara variabel bebas (Kompensasi dan Disiplin Kerja) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang artinya memiliki hubungan secara simultan pada PT. Argha Perdana Kencana. Jadi dapat disimpulkan bahwa korelasi antar variabel independen dan variabel dependen memiliki korelasi keeratan yang kuat yaitu 0,593 atau 59,30%.

4.4.9.2. Koefisien Determinasi

Nilai R square (R^2) atau nilai koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang 0,2 atau 0,3 berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sudah cukup baik. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 4.19 Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.593 ^a	.352	.317	4.731

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber: Data primer yang di olah, 2020

Dari hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.16 diketahui bahwa R square sebesar 0,352. Artinya bahwa seluruh variabel independen (Kompensasi dan Disiplin Kerja) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Dependen (Kinerja karyawan) sebesar 35.2%. Sedangkan sisanya ($100\% - 35.2\% = 64.8\%$) di pengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak di teliti.

4.5. Uji Hipotesis

Pembahasan ini dilakukan untuk menganalisis hasil pengaruh Kompensasi, disiplin kerja, Terhadap Kinerja Karyawan PT. Argha Perdana Kencana. Penjelasan mengenai hipotesis akan diuraikan sebagai berikut :

4.5.1. Uji Hipotesis t (Parsial)

Pengujian parameter individual dimaksudkan untuk melihat apakah variabel secara individu berpengaruh terhadap variabel bebas dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Kriteria pengujian sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

H_a : Ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

**Tabel 4.20 Uji t
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.058	8.907		2.140	.039
	TOTAL_X1	.149	.143	.140	1.041	.304
	TOTAL_X2	.668	.162	.554	4.125	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data primer yang di olah, 2020

Dari hasil uji t di atas menunjukkan:

- a. Variabel X1 (Kompensasi) memiliki angka signifikan 0,304 yang lebih besar dari $\alpha = 0,05$ dan $t_{hitung} (1,041) < t_{tabel} (2,021)$ dengan kata lain H_a ditolak dan H_o diterima, yang artinya Kompensasi tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Argha Perdana Kencana.
- b. Variabel X2 Disiplin Kerja memiliki angka signifikan 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan $t_{hitung} (4,125) > t_{tabel} (2,021)$ dengan kata lain H_a diterima dan H_o ditolak, yang artinya Disiplin Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja karywan PT. Argha Perdana Kencana.

4.5.2. Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variable independen atau bebas (Kompensasi dan Disiplin Kerja) yang di masukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel

dependen terikat (ghozali, 2011:88). Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini Dasar pengambilan keputusannya adalah sbb:

- H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ (0,05).

- H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ (0,05)

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.21 Uji F (Simultan)
ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	449.105	2	224.553	10.034	.000 ^a
	Residual	827.995	37	22.378		
	Total	1277.100	39			

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Dari table 4.18 diatas dapat dilihat F_{hitung} (10,034) $>$ F_{tabel} (3,24) dengan nilai probabilitas $0.000 < 0.05$ maka H_a diterima H_0 ditolak, yang artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara seluruh variabel independen (Kompensasi dan Disiplin Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan) PT. Argha Perdana Kencana.

4.6. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Peneliti memperoleh hasil penelitian ini setelah melakukan analisis data yang bersumber kuesioner dan menggunakan regresi linier berganda. Dengan demikian di peroleh beberapa temuan sebagai berikut:

1. Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Argha Perdana Kencana. Hasil yang di peroleh $t_{hitung} (1,041) < t_{tabel} (2,021)$ dan tingkat signifikansi $t (0,304) > 0,05$ Maka H_a dalam penelitian ini “Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan” berarti tidak terbukti kebenarannya atau H_a diterima dan H_o ditolak.

Hasil penelitian ini di dukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanti (2013) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Serta Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi dan Keuangan Pada PT. Bank Syariah Mandiri dan PT. Bank Riau Kepri Cabang Tanjung Pinang” yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Namun Hasil penelitian ini bertolak belakang dalam penelitian yang dilakukan Oleh Febiyananda (2017) dalam skripsinya yang berjudul Analisis “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Sragen” menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Sragen.

2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Argha Perdana kencana. Hasil yang di peroleh di siplin kerja memiliki nilai $t_{hitung} (4,125) > t_{tabel} (2,021)$ dan tingkat signifikansi t lebih kecil dari $0,05$ ($\text{sig } t = 0,000 < 0,05$). Maka H_a diterima H_o ditolak, yang artinya dalam penelitian ini “Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan” terbukti kebenarannya. Hal tersebut disebabkan kurangnya penegakan disiplin dari pimpinan. Rata-rata karyawan lebih awal

meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya, ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih rendah, hal ini disebabkan karena tidak adanya sanksi yang tegas dari pimpinan kepada karyawan yang pulang lebih awal. Maka dari itu diperlukan sanksi yang lebih tegas lagi agar karyawan disiplin dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Diki Cahyani (2018) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Stress Kerja terhadap kinerja karyawan toserba “x” menyatakan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun Penelitian yang bertentangan dengan penelitian di atas yaitu penelitian yang dilakukan oleh Dian Novitasari (2017) dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Bank BNI SYARIAH cabang surakarta” menunjukkan bahwa Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BNI Syariah cabang Surakarta.

3. Kompensasi dan Disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Argha Perdana Kencana Hal ini dapat dilihat dari kompensasi dan disiplin kerja yang memberikan nilai $F_{hitung} (10,034) > F_{tabel} (3,24)$ dengan nilai probabilitas $0.000 < 0.05$ maka H_a di terima dalam penelitian ini yang berbunyi “Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan” terbukti kebenarannya. H_a di terima dan H_o ditolak.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis dalam penelitian ini, maka dapat di tarik kesimpulan sesuai dengan hipotesis yang telah di rumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Argha perdana kencana .
2. Terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Argha Perdana Kencana.
3. Terdapat Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Argha Perdana Kencana.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan dampak atau implikasi kepada pihak-pihak tertentu, diantaranya:

1. Bagi Perusahaan

Pimpinan PT. Argha Perdana Kencana hendaknya memberikan arahan dan perhatian yang mampu mendorong kesadaran karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab sehingga mampu meningkatkan disiplin Kerja. Apabila karyawan tersebut sadar akan tugas dan

tanggung jawabnya dan melakukan apa yang harus di laksanakan sesuai tata tertib yang berlaku, maka sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kesadaran akan tugas dan tanggung jawab dan semakin patuh terhadap peraturan tata tertib, maka di harapkan akan menumbuhkan semangat dalam bekerja sehingga menciptakan kinerja yang lebih baik.

Disiplin kerja hendaknya di jadikan pertimbangan dalam menentukan kenaikan pangkat atau jabatan bagi karyawan sehingga memacu semangat karyawan dalam bekerja. Selain itu juga pimpinan harus mengatasi masalah keterlambatan karyawan dengan memberikan sanksi yang tegas, hal ini di lakukan untuk mengurangi keterlambatan karyawan agar tidak datang terlambat lagi.

Kehadiran atau absensi juga merupakan masalah yang harus diatasi sesuai dengan data yang di peroleh mengenai absensi banyak karywan yang tidak masuk kerja karena sakit dan izin, maka perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih mengenai masalah kesehatan dan membatasi karyawan apabila izin tidak masuk kerja. Adanya evaluasi mengenai masalah disiplin kerja juga di perlukan agar tingkat ketidak disiplinan kerja yang dilakukan oleh karyawan dapat berkurang.

2. Bagi penelitian yang akan datang

Meskipun penelitian ini telah dilakukan dengan sebaik-baiknya, namun terdapat keterbatasan yang tidak dapat dihindari. Kepada peneliti mendatang yang berkeinginan untuk melakukan penelitian

dengan topik yang sama, maka perluasan penelitian yang disarankan antara lain adalah :

- a. Kelemahan dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan dua variabel yaitu kompensasi dan disiplin kerja untuk penelitian yang mendatang diharapkan untuk menambah variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti : budaya organisasi, motivasi, komunikasi organisasi, pelatihan, stress kerja, gaya kepemimpinan, dan sebagainya.
- b. Penyempurnaan terhadap indikator pertanyaan dalam kuesioner dan isesuaikan dengan objek penelitian, sehingga dapat menggambarkan maksud dan tujuan penelitian selanjutnya.
- c. Keterbatasan waktu, biaya dan tenaga mengakibatkan penelitian ini hanya dilakukan disatu perusahaan saja. Untuk mendapatkan hasil yang lebih variatif dan memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenaiKompensasi dan Disiplin,disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan sampel yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

Buku.

- Bawono, Anton. (2006). *Multivariate Analysis Dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Press.
- Bejo Siswanto. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Akfabeta.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivarlate dengan program SPSS*. Semarang: Bdan Peneliti.
- Hasibuan, S.P, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kuncoro, Mudrajad. (2009), *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumberdaya Manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Henry. (2010). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Sondang, P, Siagian. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.

- Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W., & Endrayanto, p. (2012). *Statistika untuk penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- T. Hani Handoko. (2012). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.

Skripsi.

- Cahya, Diki, Oki. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Toserba 'X'*. Universitas Pasundan Bandung.
- Cahyono, Dwi Oki. (2015). *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pengadaian Pratama Kelas III Bekasi*. Universitas Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Harahap, M. Ashro,, Abdi. (2018). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Persero)* Bandung. Universitas Pasundan Bandung.
- Goda, M Eupharcia Veronica (2018). *Penagruh Disiplin Kerja Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Andes Agro investama (AAI)*.Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Kurniadi, Fajar. (2012). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Apotek Berkah*. Universitas Widyatama Bandung.
- Murti, Eka, Arum. (2014). *Analisis Kompensasi kerja disiplin kerja dan Lingkungan Kerja fisik terhadap Kinerja pegawai CV. Metalindo Manunggal karsa*. Universitas Diponegoro.Semarang.

- Nathania, Chatherine. (2016). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PD. Damai Motor*. Univesitas Bandar Lampung.
- Novianty, Rizky. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap PT. Konektra Mandiri Palembang*. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Prana, Rizon. (2014). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Adira Dinamika Multi Finance TBK Arga Makmur Bengkulu Utara*. Universitas Bengkulu.
- Sanjaya, M, Taufik. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta*. Universitas Negri Yogyakarta.
- Sari, Novita, Dian. (2017). *Penagruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Cabang Surakarta*. Institut Agama Islam Negri Salatiga.
- Utami, Mustika, Firziyanah. (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Gapura Omega Alpha Land*. Universitas Islam Negri Syarif Hidayatullah. Jakarta.

LAMPIRAN -LAMPIRAN

Lmpiran 1.

**KUESIONER PENELITIAN PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYWAN
PT ARGHA PERDANA KENCANA**

Yth. Sdr Bapak/Ibu

Di Tempat

Dengan hormat,

Saya adalah Desy Zulfatul Aliyah Mahasiswa Jurusan Manajemen SDM STIE IPWIJA, sedang mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul: “PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ARGHA PERDANA KENCANA”

Sehubungan dengan tujuan tersebut, saya membutuhkan bantuan Anda untuk dapat menjadi responden dalam mengisi kuisisioner penelitian sebagaimana yang terlampir di bawah ini. Sesuai dengan etika penelitian, saya akan menjaga kerahasiaan jawaban Anda.

Atas kesediaan dan bantuan yang diberikan, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

Desy Zulfatul Aliyah

I. IDENTITAS RESPONDEN

Petunjuk: Isilah Identitas Anda dengan benar

- TTL/Umur : a. 18-28
: b. 29-39
: c. 40-50
: d. 51-61
- Jenis Kelamin : a. Laki-laki
: b. Perempuan
- Pendidikan Terakhir : a. SI
: b. Diploma
: c. SMA/Sederajat

II. PETUNJUK UMUM KUESIONER

Kuesioner ini disajikan dalam bentuk pernyataan, yang di dalamnya tidak ada jawaban yang benar atau salah, sehingga memungkinkan Anda untuk secara bebas memilih alternatif jawaban sesuai dengan pendapat atau pengalaman Anda. Pilihan jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut:

- SS = Sangat Setuju
S = Setuju
KR = Kurang Setuju
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

I. DAFTAR PERNYATAAN TENTANG KOMPENSASI

Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan memberikan tanda silang (X) pada alternatif jawaban yang sudah disediakan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mendapatkan gaji sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
2	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan standar perusahaan					
3	Dengan gaji yang saya peroleh saat ini, Saya dapat mengerjakan tugas-tugas yang di berikan dengan baik.					
4	Saya merasa terpenuhi dengan gaji yang saya terima saat ini.					
5	Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan					
6	Bonus yang saya terima sesuai dengan pencapaian hasil kerja					
7	Tunjangan yang saya terima sudah melengkapi kebutuhan saya					
8	Pimpinan akan memberi penghargaan kepada karyawan yang berprestasi tinggi					
9	Fasilitas yang di berikan sudah sesuai dengan kebutuhan saya					
10	Fasilitas yang di berikan oleh perusahaan menunjang dalam pelaksanaan kerja.					
11	Saya memperoleh jaminan kesehatan sesuai dengan aturan pemerintah.					
12	Saya merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan.					

II. DAFTAR PERNYATAAN TENTANG DISIPLIN KERJA

Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan memberikan tanda silang (X) pada alternatif jawaban yang sudah disediakan.

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam yang telah perusahaan tentukan.					
2	Saya selalu tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan.					
3	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
4	Saya selalu menggunakan pakaian yang rapi sesuai dengan peraturan perusahaan					
5	Perusahaan memberikan sanksi hukuman yang sesuai dengan kesalahan karyawan.					
6	Fasilitas perusahaan selalu saya gunakan dengan hati-hati.					
7	Saya selalu merawat Fasilitas perusahaan yang saya gunakan dengan baik.					
8	Dalam setiap pelaksanaan kerja, saya selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh Perusahaan.					
9	Saya selalu taat terhadap atasan dalam melaksanakan perintahnya.					
10	Saya selalu memberi kabar jika tidak masuk.					
11	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan rencana yang telah di rencanakan.					
12	Saya berani menanggung resiko jika ada kesalahn terhadap pekerjaan yang sudah di laksanakan					

III. DAFTAR PERNYATAAN TENTANG KINERJA

Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan memberikan tanda silang (X) pada alternatif jawaban yang sudah disediakan.

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan					
2	Pekerjaan yang di berikan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
3	Pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan minat saya saat ini					
4	Saya merasa bersemangat dalam bekerja karena pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan minat saya.					
5	Pembagian pekerjaan yang adil memberi saya motivasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal					
6	Pimpinan selalu memberi arahan apabila dalam pelaksanaan pekerjaan mengalami masalah.					
7	Saya mampu dan mau bekerjasama dengan orang lain.					
8	Saya selalu menegur apabila terdapat rekan kerja yang beretika tidak sesuai di perusahaan					
9	Pekerjaan yang saya lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan					
10	Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan Perusahaan.					
11	Fasilitas yang digunakan menunjang saya dalam pelaksanaan pekerjaan.					
12	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari atasan.					

Lampiran 2.

Tabulasi Jawaban Kuesioner Kompensasi (X1)

Responden	KOMPENSASI (X1)												TOTAL X1
Kompensasi	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	
1	4	2	4	2	4	4	3	3	2	4	4	3	36
2	3	4	4	2	4	4	4	4	2	4	3	4	44
3	3	2	3	2	4	5	3	3	2	4	3	3	37
4	4	3	4	3	5	5	5	5	3	5	4	5	48
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
6	2	2	2	1	3	3	3	3	1	3	2	3	32
7	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	44
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
9	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	42
10	3	3	3	1	4	4	3	3	1	4	3	3	34
11	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	55
12	4	3	4	2	2	2	3	4	2	2	4	4	39
13	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	42
14	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	34
15	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	44
16	3	3	3	2	4	4	1	4	2	4	3	1	34
17	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	42
18	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	39
19	5	4	5	3	5	5	5	5	2	5	5	5	51
20	2	4	2	4	5	5	3	3	4	5	2	3	40
21	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	42
22	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	44
23	2	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	2	35
24	2	4	2	1	4	4	4	5	2	4	2	5	40
25	3	4	3	4	5	5	5	4	4	5	3	4	51
26	3	3	3	1	4	4	3	3	3	4	3	3	37
27	3	3	3	2	5	5	5	2	4	5	3	2	43
28	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	46
29	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	42
30	3	3	3	2	5	5	5	5	5	5	3	5	50
31	4	4	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4	41
32	4	4	4	3	5	5	3	4	4	5	4	4	44
33	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	40
34	4	3	4	3	5	5	5	4	3	5	4	4	48
35	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	43
36	2	4	2	2	4	4	3	3	1	4	2	3	39
37	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47
38	3	4	3	2	4	4	4	5	2	4	3	5	44
39	4	4	4	1	4	4	1	4	2	4	4	4	40
40	2	2	2	2	4	4	4	2	2	4	2	2	35

Tabulasi Jawaban Kuesioner Disiplin Kerja (X2)

Responden	DISIPLIN KERJA X2												TOTAL X2
Disiplin kerja	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	
1	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	52
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	45
4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	52
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	46
6	3	4	3	4	4	4	4	3	3	5	3	4	47
7	3	2	4	2	2	2	2	4	2	4	3	3	39
8	4	3	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	48
9	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
10	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	52
11	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
13	4	3	4	5	3	3	3	4	4	5	4	3	51
14	5	2	4	4	2	2	2	3	5	4	5	4	46
15	5	2	3	3	2	2	2	3	5	5	5	2	47
16	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	43
17	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	42
18	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	43
19	4	3	5	5	3	3	3	5	4	5	4	3	52
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
21	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	51
22	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	44
23	2	4	3	4	4	4	4	3	2	4	2	4	44
24	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	53
25	4	3	4	4	3	3	3	5	4	4	4	3	44
26	5	2	4	3	2	2	2	4	5	4	5	2	46
27	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	45
28	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	52
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	45
30	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	47
31	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	44
32	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	46
33	4	3	4	5	3	3	3	4	4	4	4	3	45
34	4	2	4	2	2	2	2	5	4	4	4	2	42
35	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	38
36	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	42
37	4	5	4	2	5	5	5	4	4	4	4	5	48
38	5	3	4	4	3	3	3	4	5	4	5	3	48
39	4	3	4	5	3	3	3	4	4	4	4	3	48
40	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	50

Tabulasi Jawaban Kuesioner Kinerja (Y)

Responden	KINERJA Y												TOTAL Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	
1	4	4	4	4	2	4	5	5	2	2	2	4	57
2	4	4	4	3	2	4	4	4	2	2	2	4	57
3	3	4	3	3	2	4	3	3	2	2	2	4	53
4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	5	4	61
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
6	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	53
7	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	56
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
9	4	5	4	4	2	5	4	4	2	2	2	4	61
10	3	4	3	5	1	4	5	5	1	3	3	5	64
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
12	3	2	3	4	2	2	4	4	2	2	2	3	45
13	5	4	5	5	3	4	5	5	3	3	3	4	62
14	3	2	3	3	2	2	4	4	2	2	2	4	48
15	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	57
16	4	4	4	3	2	4	4	4	2	2	2	4	60
17	2	4	4	4	2	4	3	3	2	3	3	4	51
18	4	5	4	4	2	5	3	3	2	2	2	3	60
19	5	4	5	5	3	4	5	5	3	3	3	5	62
20	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	68
21	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	56
22	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	49
23	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	51
24	4	4	4	5	1	4	4	4	1	1	4	5	65
25	1	2	1	2	4	2	4	4	4	4	4	4	52
26	5	2	5	3	1	2	4	4	1	1	4	5	57
27	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	51
28	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	51
29	3	4	3	3	2	4	3	3	2	2	2	4	50
30	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	4	3	57
31	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	4	58
32	2	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	59
33	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	64
34	4	4	4	4	3	4	2	2	3	3	3	4	53
35	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	52
36	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	3	49
37	4	3	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	57
38	4	5	4	3	2	5	4	4	2	2	2	4	58
39	2	4	2	2	1	4	4	4	1	1	4	4	54
40	4	4	4	4	2	4	5	5	2	2	2	4	57

Lampiran 3 : Data Hasil Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	40	100.0	100.0	100.0

2. Usia

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18-28	30	75.0	75.0	75.0
29-39	6	15.0	15.0	90.0
40-50	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

3. Pendidikan

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	3	7.5	7.5	7.5
Diploma	1	2.5	2.5	10.0
SMA Sederajat	36	90.0	90.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Lampiran 4 : Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KOMPENSASI	40	32	55	42.10	5.372
DISIPLIN KERJA	40	38	59	46.90	4.744
KINERJA	40	45	72	56.65	5.722
Valid N (listwise)	40				

Lampiran 5 : Uji Validitas

1. Kompensasi (X1)

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	38.62	35.522	.575	.847
X1.2	38.55	37.279	.449	.854
X1.3	38.60	35.528	.572	.847
X1.4	39.45	36.049	.349	.864
X1.5	38.00	36.154	.575	.847
X1.6	37.98	36.435	.524	.850
X1.7	38.42	33.635	.583	.846
X1.8	38.38	34.548	.607	.844
X1.9	39.20	33.087	.546	.850
X1.10	38.00	36.154	.575	.847
X1.11	38.62	35.522	.575	.847
X1.12	38.45	33.485	.637	.841

2. Disiplin Kerja (X2)

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	41.85	33.105	.495	.880
X2.2	42.37	30.087	.768	.863
X2.3	41.97	35.615	.432	.883
X2.4	41.97	32.076	.465	.884
X2.5	42.37	30.087	.768	.863
X2.6	42.40	30.195	.754	.864

X2.7	42.37	30.087	.768	.863
X2.8	41.80	34.779	.370	.885
X2.9	41.87	32.522	.523	.878
X2.10	41.75	33.885	.437	.882
X2.11	41.85	33.105	.495	.880
X2.12	42.30	31.036	.727	.866

3. Kinerja (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	37.68	35.558	.585	.827
Y.2	37.52	39.076	.344	.844
Y.3	37.60	35.785	.594	.826
Y.4	37.70	36.267	.536	.831
Y.5	38.68	35.097	.608	.825
Y.6	37.52	39.076	.344	.844
Y.7	37.35	37.772	.515	.833
Y.8	37.35	37.772	.515	.833
Y.9	38.68	35.097	.608	.825
Y.10	38.55	34.664	.627	.823
Y.11	38.28	37.435	.432	.839
Y.12	37.40	39.631	.386	.841

Lampiran 6 : Uji Reliabilitas

1. Kompensasi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.860	.867	12

2. Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.860	.867	12

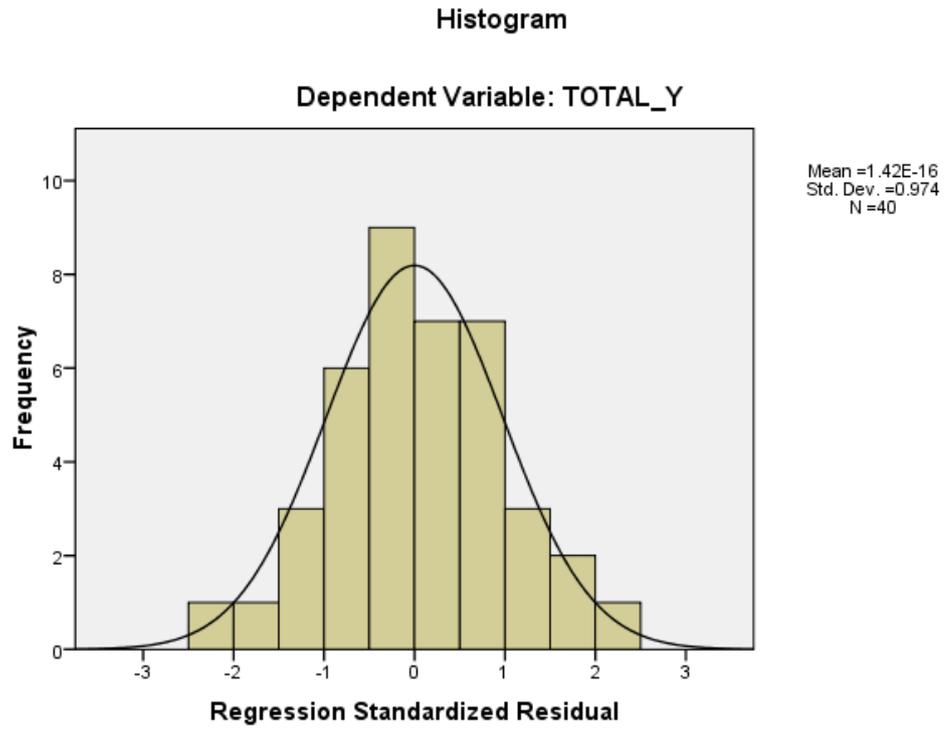
3. Kinerja (Y)

Reliability Statistics

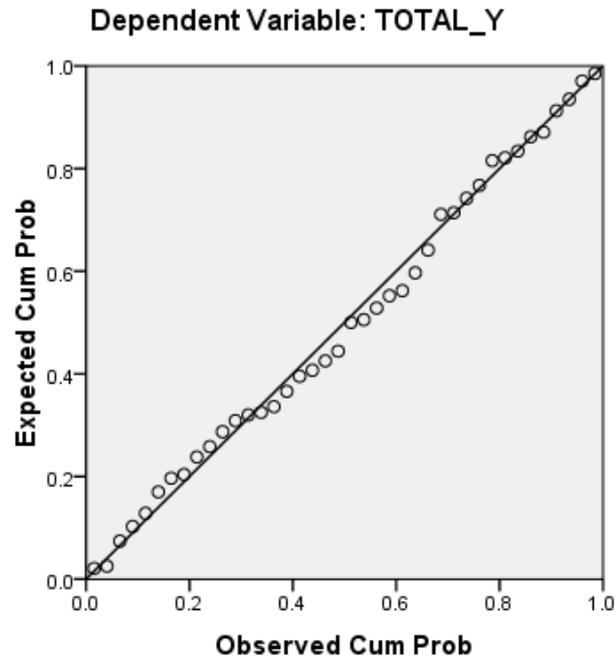
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.844	.842	12

Lampiran 7 : Hasil Uji Asumsi klasik

1. Uji Normalitas



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.60767175
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.061
	Negative	-.047
Kolmogorov-Smirnov Z		.389
Asymp. Sig. (2-tailed)		.998
a. Test distribution is Normal.		

2. Uji Multikolinearitas

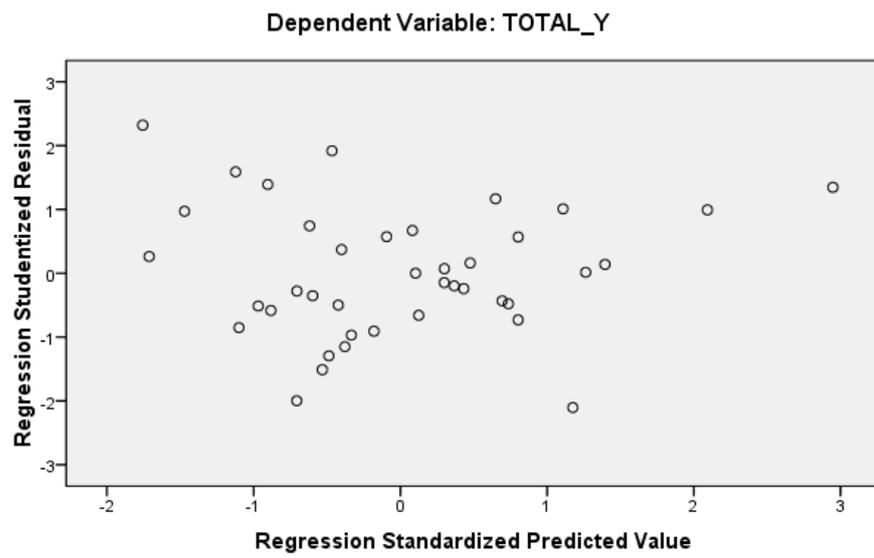
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	19.058	8.907		2.140	.039		
	TOTAL_X1	.149	.143	.140	1.041	.304	.973	1.028
	TOTAL_X2	.668	.162	.554	4.125	.000	.973	1.028

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

3. Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



4. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.593 ^a	.352	.317	4.731	1.850

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X1, TOTAL_X2

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL_Y *	Between	(Combined)	774.933	14	55.352	2.756	.013
TOTAL_X2	Groups	Linearity	424.832	1	424.832	21.150	.000
		Deviation from Linearity	350.102	13	26.931	1.341	.255
	Within Groups		502.167	25	20.087		
	Total		1277.100	39			

5. Uji Linieritas

Lampiran 8 : Uji Analisis Regresi Linear berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	19.058	8.907		2.140	.039
	TOTAL_X1	.149	.143	.140	1.041	.304
	TOTAL_X2	.668	.162	.554	4.125	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Lampiran 9 : Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.593 ^a	.352	.317	4.731

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Lampiran 10 : Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

**Uji t
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.058	8.907		2.140	.039
	TOTAL_X1	.149	.143	.140	1.041	.304
	TOTAL_X2	.668	.162	.554	4.125	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

2. Uji F (Simultan)

**Uji F (Simultan)
ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	449.105	2	224.553	10.034	.000 ^a
	Residual	827.995	37	22.378		
	Total	1277.100	39			

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

