

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT RAJA
PINDAH CABANG NAMBO**

SKRIPSI

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



Oleh :

MUHAMMAD TAUFIK
NIM: 2016511164

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

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Muhammad Taufik

NIM : 2016511164

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

Jakarta, 30 Juli 2020

Muhammad Taufik
NIM: 2016511164

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA

PROGRAM SARJANA - PRODI MANAJEMEN S1

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Muhammad Taufik
NIM : 2016511164
Judul Proposal : Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT Raja Pindah Cabang Nambo

Jakarta, 6 Agustus 2020

Dosen Pembimbing,

Esti Handayani, SE, MM

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT RAJA PINDAH**



MUHAMMAD TAUFIK

NIM: 2016511164

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada hari Jumat, 28
Agustus 2020 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk
diterima sebagai Skripsi Program Sarjana Manajemen -
Program Studi Manajemen

1. Dra. Siti Mahmudah, MM
Ketua Tanggal:

2. Rr. Titin Meidarti, MM
Anggota Tanggal:

3. Esti Handayani, SE., MM
Anggota Tanggal:

Menyetujui,

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA
Program Sarjana - Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM

Tanggal:

ABSTRAK

Kompensasi dan Disiplin Kerja merupakan dua dari beberapa faktor yang relatif besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Raja Pindah Cabang Nambo. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Raja Pindah Cabang Nambo.

Penelitian ini dilakukan di PT. Raja Pindah Cabang Nambo dengan mengambil 50 karyawan sebagai sampel penelitian yang diambil menggunakan sampel jenuh dari total 50 karyawan. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi berganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji F.

Penelitian menghasilkan dua temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1. Kompensasi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan; 2. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja karyawan disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki Disiplin kerja.

Kata kunci:

Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Compensation and Work Discipline are two of the factors that are thought to be relatively large in influencing the performance of employees of PT. Raja Pindah Nambo. To prove the influence of both of them, this research was carried out with the aim to determine the effect of compensation and work discipline on employee performance at PT. Raja Pindah Nambo.

This research was conducted at PT. Raja Pindah Nambo by taking 50 employees as research samples taken using a saturated sample of a total of 50 employees. Data was collected using a closed questionnaire instrument five rating scales from strongly disagree to strongly agree. The study was conducted quantitatively by describing research data. Multiple regression analysis is used as an analysis tool while hypothesis testing is done by t-test and F test.

The research resulted in two main findings in accordance with the proposed money hypothesis, namely: 1. Compensation has a negative influence on employee performance; 2. Work discipline has a positive influence on employee performance.

Based on these findings, to improve employee performance it is recommended that efforts be made to improve work discipline.

Keywords:

Compensation, Work Discipline, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, karena atas lindungannya maka skripsi dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT RAJA PINDAH CABANG NAMBO” ini dapat diselesaikan tepat waktu. Selain daripada itu, penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua saya yang selalu mendoakan dan memotivasi sebelum terlebih dahulu dipanggil oleh Rabbnya sebelum bisa melihat saya mengenakan toga yang mereka impikan.
2. Esti Handayani, SE, MM, selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
3. Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
4. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak. Selaku Ketua STIE IPWIJA.
5. Civitas Akademik STIE IPWIJA.
6. Keluarga tercinta yang senantiasa memberikan motivasi dan semangat.
7. Teman-teman E9 Sabtu.
8. Diah AKS calon teman hidup saya.
9. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga bantuan yang bapak, ibu dan teman-teman berikan mendapat imbalan dari Allah SWT Yang Maha Kuasa dan penulis juga berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, pembaca, pelaku bisnis, investor dan pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu serta perkembangan ilmu pengetahuan.

Jakarta, 23 Agustus 2020

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Orisinalitas.....	ii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing.....	iii
Halaman Pengesahan Proposal	iv
Abstrak	v
<i>Abstract</i>	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Gambar.....	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
1.5. Sistematika Penelitian.....	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2. Kompensasi.....	12
2.2.1. Tujuan Kompensasi.....	14

2.2.2. Faktor-Faktor Pemberian Kompensasi.....	15
2.2.3. Sistem Kompensasi	16
2.2.4. Metode Kompensasi.....	17
2.3. Disiplin Kerja	17
2.3.1. Macam-Macam Disiplin Kerja.....	20
2.3.2. Pendekatan Disiplin Kerja.....	22
2.4. Kinerja Karyawan	23
2.4.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	25
2.4.2. Proses Penilaian Kinerja	26
2.4.3. Tujuan Penilaian Kinerja.....	26
2.5. Penelitian Terdahulu.....	27
2.6. Kerangka Pemikiran.....	29
2.7. Hipotesis.....	30

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	31
3.2. Disain Penelitian	31
3.3. Operasionalisasi Variabel	32
3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling.....	33
3.4.1. Populasi.....	33
3.4.2. Sampel.....	33
3.4.3. Metode Sampling	33
3.5. Metode Pengumpulan Data.....	34
3.5.1. Jenis Dan Sumber Data	34

3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian.....	35
3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	36
3.7.1. Statistik Deskriptif	36
3.7.2. Uji Kualitas Data.....	37
3.7.3. Uji Asumsi Klasik	38
3.8. Pengujian Hipotesis.....	39
3.8.1. Uji Hipotesis Simultan (F-test)	39
3.8.2. Uji Hipotesis Parsial (t-test).....	40
3.8.3. Analisis Regresi Linear Berganda	40
3.8.4. Koefisien Determinasi (R^2)	41
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1. Sejarah Singkat PT Raja Pindah	42
4.1.1 Visi dan Misi PT Raja Pindah.....	42
4.1.2 Struktur Organisasi	43
4.2. Hasil Penelitian	43
4.2.1 Karakteristik Responden.....	44
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	45
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	46
4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	46
4.3. Pembahasan dan Analisis Data	47
4.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi	47
4.3.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja	50

4.3.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan	51
4.3.4 Uji Normalitas.....	53
4.3.5 Uji Multikolonieritas.....	54
4.3.5 Uji Autokorelasi	56
4.3.6 Uji Heteroskedasitas	57
4.4. Uji Hipotesis (t-test).....	58
4.5. Uji Hipotesis (F-test).....	60
4.6. Analisis Regresi Linear Berganda.....	61
4.7. Uji Koefisien Determinasi	63
4.8. Pembahasan Penelitian.....	64
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	66
5.2. Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.2	Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel 3.1	Jadwal Waktu Penelitian.....	31
Tabel 3.3	Operasionalisasi Variabel	32
Tabel 3.6	Skala Likert	36
Tabel 4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	45
Tabel 4.2.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	46
Tabel 4.2.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	47
Tabel 4.3.1	Uji Validitas Kompensasi	48
Tabel 4.3.1	Uji Reliabilitas Kompensasi.....	49
Tabel 4.3.2	Uji Validitas Disiplin Kerja	50
Tabel 4.3.2	Uji Reliabilitas Disiplin Kerja.....	51
Tabel 4.3.3	Uji Validitas Kinerja Karyawan	52
Tabel 4.3.3	Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	53
Tabel 4.3.4	Hasil Uji Normalitas.....	54
Tabel 4.3.5	Hasil Uji Multikolonieritas.....	55
Tabel 4.3.6	Uji Autokorelasi	56
Tabel 4.4	Hasil Uji t	58
Tabel 4.5	Hasil Uji F	60
Tabel 4.6	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	61
Tabel 4.7	Hasil Koefisien Determinasi	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.6	Kerangka Pemikiran	29
Gambar 3.2	Disain Penelitian	32
Gambar 4.1.2	Struktur Organisasi	43
Gambar 4.3.7	Uji Heteroskedasitas.....	57

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap perusahaan akan tercapainya tujuan bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki serta didukung oleh beberapa faktor lain seperti modal. Hal ini tidak lepas dari peran pemimpin dengan kepemimpinan yang partisipatif dan transparansif dalam bekerjasama dengan pegawai untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Memberikan perhatian kepada pegawai dengan cara memberi kompensasi yang layak dan adil akan meningkatkan prestasi kerja dan diharapkan untuk bekerja dengan baik. Keberadaan sumber daya manusia (SDM) di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting, sebagai potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan kinerja yang optimal.

Perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan menjadi tujuan perusahaan akan tercapai dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Menurut Handoko (2008), kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, dan pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja

yang kondusif dan pemberian motivasi.

Beberapa upaya yang telah dilakukan oleh PT. Raja Pindah Cabang Nambo untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu meningkatkan peran serta seluruh elemen sumber daya manusia (SDM) secara optimal diantaranya memberikan kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, dan memberikan tambahan insentif kepada karyawan. Kompensasi yang diberikan oleh PT. Raja Pindah Cabang Nambo kepada karyawannya antara lain adalah gaji, dan insentif sedangkan gaji yang di berikan kepada karyawan oleh perusahaan dalam jangka waktu perbulan, sedangkan bonus yang diterima karyawan PT. Raja Pindah Cabang Nambo itu di berikan pada akhir tahun dan ketika hari raya yang disebut Tunjangan Hari Raya (THR).

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan hak balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, dan lain-lain. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif (Hasibuan, 2012:118).

Pemberian kompensasi yang adil dan benar sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena akan meningkatkan produktivitas karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Maka konsumen atau vendor akan senang bekerjasama dengan perusahaan karena pekerjaan selesai tepat

waktu atau bisa juga selesai sebelum waktu yang ditentukan.

Hasil penelitian dari Astutik (2016) dan Jalil (2018) tentang kompensasi menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Mangkuprawira (2007), disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena disiplin merupakan bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin karyawan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Menurut Purnama dan Kempa (2016), pengelolaan kedisiplinan kerja yang baik maka akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang ada dalam perusahaan.

Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat tercapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal (Sedarmayanti dalam Daly, 2015).

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu kondisi tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut dengan senang hati mematuhi dan menjalankan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Hal tersebut diharapkan agar para

karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga kinerja karyawan meningkat.

Hasil penelitian Santoso (2016) dan Muzholifah (2017), tentang disiplin kerja menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi hasil penelitian Satedjo dan Kempa (2017), menjelaskan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi yang sebanding dengan apa yang karyawan lakukan terhadap perusahaan dan disiplin kerja karyawan yang baik juga akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka peneliti mencoba menganalisa permasalahan tersebut dengan mengemukakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Raja Pindah Cabang Nambo”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Raja Pindah Cabang Nambo?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Raja Pindah Cabang Nambo?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Raja Pindah Cabang Nambo.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Raja Pindah Cabang Nambo.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi PT Raja Pindah Cabang Nambo untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan secara lebih optimal.

2. Bagi Akademis

Sebagai bahan referensi atau kepustakaan bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai kompensasi dan kedisiplinan kerja.

3. Bagi Peneliti

Dapat mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan sampai seberapa jauh teori-teori yang sudah ditetapkan pada kasus dilapangan sehingga hal-hal yang masih dirasa kurang dapat diperbaiki.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian disajikan untuk memberikan gambaran keseluruhan isi penelitian. Adapun sistematika penulisan yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB 1. PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan pendahuluan yang diuraikan dalam latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan. Sehingga akan diketahui fenomena apa yang terjadi dan permasalahan apa yang menyebabkan penelitian ini dirasa perlu untuk dilakukan.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori yang diperlukan dalam menunjang penelitian dan penelitian terdahulu yang menjadi dasar penelitian. Bab ini berisi kerangka pemikiran penelitian dan hubungan antara variabel dependen dan independen yang disajikan dalam hipotesis.

BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tempat dan waktu penelitian, disain penelitian, operasionalisasi variabel, populasi, sampel, dan metode sampling, metode pengumpulan data, instrumen variabel penelitian, metode analisis dan pengujian hipotesis.

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi hasil penelitian, dan pembahasan penelitian berdasarkan data statistik yang diperoleh dari hasil pengolahan data. Dengan demikian, bab ini akan menjadi pembuktian dari hipotesis yang dibangun oleh peneliti.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran-saran yang diberikan untuk pihak-pihak yang berkepentingan dengan penelitian ini.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap perusahaan atau organisasi memiliki tujuan bersama yang ingin dicapai seperti pertumbuhan laba, produktivitas tenaga kerja dan lainnya. Untuk mencapai tujuan secara efektif, perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas serta manajemen yang baik dan benar. Menghadapi persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif, suatu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk mengelola faktor-faktor produksi lainnya dalam mencapai tujuan.

Menurut Sutrisno (2019:3), sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan.

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2017:9). Manajemen sumber daya

manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya (Sutrisno, 2019:5).

Menurut Mangkunegara (2017:2), Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Simamora (2004:4), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.

Sumber daya manusia dan manajemen yang baik sangat penting bagi suatu perusahaan, karena pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan benar menjadi sumber utama untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:21-23), fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan,

pengembangan, kompensasi, pengindegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan

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

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

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

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan.

8. Pengintegrasian

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

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen SDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

2.2. Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan disiplin kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi.

Menurut Sutrisno (2019: 181), kompensasi merupakan semua balas jasa yang diterima oleh seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan. Menurut Dessler (2009: 125), kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikannya untuk organisasi. Sedangkan menurut Handoko (2009:245), kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang.

Dari pengertian beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah hak yang harus diberikan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan.

Kompensasi penting bagi pegawai maupun perusahaan. Hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi pegawai. Tingkat

penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan (Mangkunegara, 2017:84).

Kompensasi merupakan semua balas jasa yang diterima oleh seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan. Sutrisno (2019:181)

Menurut Sutrisno (2019:181), macam-macam dari indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

A. Kompensasi finansial

Kompensasi finansial ini secara sederhana adalah kompensasi berupa nominal uang. Mulai dari gaji bulanan, tunjangan tetap dan tidak tetap, uang lembur, asuransi, jaminan hari tua, uang pensiun, dan lain sebagainya. Wajarnya, kompensasi finansial diberikan secara rutin sebagai 'harga' yang harus dibayar perusahaan atas kerja dari karyawan.

1. Gaji dan upah

Gaji atau upah diartikan juga sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai atau berupa natura (barang) yang diperoleh pekerja untuk pelaksanaan pekerjaannya.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan-tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

B. Kompensasi non finansial

Jenis kompensasi yang kedua adalah kompensasi non finansial. Dikatakan demikian sebab bentuk dari kompensasi yang kedua ini tidak berupa nominal

uang atau bernilai rupiah. Biasanya, jenis kompensasi ini lebih kepada hal-hal yang tidak memiliki wujud fisik namun bisa dirasakan oleh karyawan secara langsung.

3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan-liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

5. Fasilitas

Contoh fasilitas adalah mobil, motor, tempat parkir, Wifi, komputer, dan sebagainya dan ada pula promosi jabatan, training untuk meningkatkan skill, dan lingkungan kerja yang baik.

2.2.1 Tujuan Kompensasi

Setiap kegiatan yang dilakukan biasanya ada tujuan yang ingin dicapai, atau minimal kegiatan tersebut diusahakan mendekati hal yang ingin dicapai.

Menurut Hasibuan (2017:121), ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu :

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pimpinan dengan karyawan.

2. Kepuasan Kerja

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

dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

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

4. Motivasi

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

5. Stabilitas Karyawan

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

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin kerja semakin baik.

7. Pengaruh Serikat Buruh

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

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku maka investasi pemerintah dapat dihindari.

2.2.2. Faktor-Faktor Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Menurut Handoko (2009:247) berpendapat bahwa ada beberapa faktor yang

mempengaruhi pemberian kompensasi, yaitu :

1. Produktivitas

Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Untuk itu semakin tinggi tingkat output, maka semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan

2. Kemampuan Untuk Membayar

Secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan. Karena sangat mustahil perusahaan membayar kompensasi diatas kemampuan yang ada.

3. Kesiediaan Untuk Membayar

Walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan yang adil.

4. Penawaran dan permintaan Tenaga Kerja

Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak oleh perusahaan, maka kompensasi cenderung tinggi, demikian sebaliknya jika penawaran tenaga kerja ke perusahaan rendah, maka pembayaran kompensasi cenderung menurun.

2.2.3. Sistem Kompensasi

Sistem pembayaran kompensasi yang diterapkan secara umum menurut

Hasibuan (2017:123) adalah sebagai berikut:

1. Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi atau upah ditetapkan atas standar waktu seperti jam, minggu atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relatif lebih mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun harian.

2. Sistem Hasil (*Output*)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi atau upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja seperti per potong, per meter, per kilogram dan per liter.

Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

2.2.4. Metode Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:123), metode kompensasi dikenal dengan metode tunggal dan metode jamak.

1. Metode Tunggal

Metode tunggal yaitu suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan.

2. Metode Jamak

Metode jamak yaitu suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan,

pendidikan informal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besar kecilnya gaji pokok seseorang.

2.3. Disiplin Kerja

Setiap perusahaan pada umumnya menginginkan agar para karyawan yang bekerja dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Dengan ditetapkannya peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitas kerjanya dapat meningkat.

Pendapat Keith Davis dalam buku Mangkunegara (2017:129) berpendapat bahwa “*Dicipline is management action to enforce organization standards*”. Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman organisasi. Menurut Hasibuan (2017:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Singodimedjo dalam buku Sutrisno (2019:86) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu cara yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Hasibuan, 2017:193).

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi (Sutrisno, 2019:98). Guna mewujudkan tujuan perusahaan, yang pertama harus segera dibangun dan ditegakkan di perusahaan tersebut adalah kedisiplinan karyawan. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan (2017:193)

Menurut Hasibuan (2017:193), macam-macam indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Ketaatan

taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya

2. Teladan Pimpinan

Pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur, adil sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

3. Pengawasan melekat

Tindakan nyata dan paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan organisasi. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

4. Sanksi Hukuman

Dengan sanksi hukuman, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi. ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut

2.3.1. Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:129), ada dua bentuk disiplin kerja yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya sendiri terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk

semua bagian sistem yang ada dalam organisasi.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Sedangkan menurut Handoko (2011:208), macam-macam disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan ukuran, sehingga penyelewengan penyelewengan bisa dicegah. Sasaran pokoknya adalah mendorong disiplin diri diantara karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut, kegiatan korektif ini dapat berupa suatu hukuman atau tindakan pendisiplinan (*discipline action*) yang wujudnya berupa *scoring*.

3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk memberikan hukuman-hukuman yang lebih besar terhadap pelanggaran pelanggaran yang berulang. Urutan tindakan pendisiplinan tersebut disusun atas dasar tingkat berat atau kerasnya hukuman. Pada dasarnya, disiplin progresif bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

2.3.2. Pendekatan Disiplin Kerja

Ada tiga pendekatan disiplin kerja menurut Mangkunegara (2017:130) sebagai berikut:

1. Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar halaman. Pendekatan ini berasumsi:

- a. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukum secara fisik.
- b. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- c. Keputusan-keputusan yang semuanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- d. Melakukan proses terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

2. Pendekatan Disiplin Tradisi

Pendekatan disiplin tradisi yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- b. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggarn, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarnya.
- c. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun pegawai lainnya.
- d. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
- e. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

3. Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa:

- a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukkan perilaku.
- c. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- d. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

2.4. Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67). Menurut Santoso (2016:4), kinerja sumber daya manusia adalah suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pegawai dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria yang berlaku untuk pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh pimpinan. Sedangkan Wirawan (2009:5), kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan dalam waktu tertentu.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau prestasi dari karyawan yang dapat mempengaruhi seberapa banyak seorang karyawan bisa memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja karyawan merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Tinggi atau rendahnya kinerja yang dihasilkan oleh tenaga kerja tidak luput dari peran para pemimpin perusahaan yang memberikan arahan atau peraturan serta pemenuhan kesejahteraan dari tenaga kerja di perusahaan (Purnama dan Kempa, 2016:34). Perusahaan dapat mengambil peran dalam peningkatan kinerja tenaga kerja dengan cara melakukan evaluasi dan serangkaian perbaikan yang dapat memperbaiki kualitas dari karyawan sehingga perusahaan tumbuh, berkembang dan unggul dalam persaingan dunia usaha.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2017:67)

Menurut Mangkunegara (2017:67), macam-macam indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2. Kualitas pekerjaan

Setiap Karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan. Pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

3. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut untuk kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

5. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja tetapi juga dilakukan dengan kerja sama.

2.4.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

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

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi

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

2.4.2. Proses Penilaian Kinerja

Proses penilaian kinerja merupakan suatu proses yang mengaitkan standar kerja, mengukur kinerja terkini dari karyawan yang dibandingkan dengan standar dan memberi timbal balik pada karyawan dengan tujuan untuk memotivasi karyawan dan menghilangkan kinerja yang tidak baik serta melanjutkan kinerja yang baik (Dessler, 2015:45). Beberapa proses penilaian kinerja antara lain sebagai berikut:

1. Menetapkan standar kerja
2. Menilai kinerja karyawan secara relatif

3. Memberikan umpan balik kepada karyawan

2.4.3. Tujuan dalam Penilaian Kinerja

Tujuan dari penilaian kinerja karyawan menurut Marwansyah (2010:232), sebagai berikut:

1. Untuk mengukur kinerja secara adil dan objektif berdasarkan persyaratan pekerjaan.
2. Untuk meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi tujuan-tujuan pengembangan yang spesifik.
3. Untuk mengembangkan tujuan kinerja karir sehingga karyawan dapat selalu menyesuaikan diri dengan tuntutan dinamika organisasi.

2.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini melihat pada penelitian terdahulu untuk mempermudah dalam langkah penelitian, metode analisis data yang digunakan dalam pengolahan data, maka penulis mencantumkan hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang sama. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran dalam menyusun kerangka pemikirandengan harapan hasil penelitian dapat menyajikan hasil yang akurat dan mudah dipahami.

Tabel 2.5
Penelitian Terdahulu

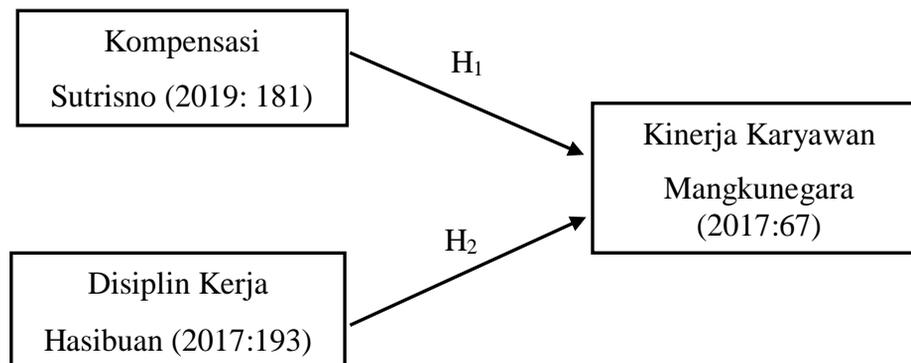
No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Purnama, Catherine dan Sesilya Kempa 2016	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Citra Surya Indoprima	Independen Kompensasi dan Disiplin Kerja Dependen Kinerja Karyawan	Hasil menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kompensasi dan disiplin kerja bersama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2	Astutik, Mardi 2016	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Usaha	Independen Kompensasi dan Disiplin Kerja Dependen Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3	Isvandiari, Any dan Lutfiatul F 2017	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG Meritjan Kediri	Independen Kompensasi dan Disiplin Kerja Dependen Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menemukan bahwa ada pengaruh yang bermakna (signifikan) secara parsial antara variabel kompensasi dan variabel disiplin kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan serta ada pengaruh secara simultan variabel penelitian yang terdiri dari kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

4	Jalil, Prayogi Abd. 2018	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Candana Putra Nusantara	Independen Kompensasi dan Disiplin Kerja Dependen Kinerja Karyawan	Hasil dari analisis regresi linear berganda Terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kompensasi paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5	Santoso, Eko 2016	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Central Asia Kudus	Independen Kompensasi dan Disiplin Kerja Dependen Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
6	Muzholifah, Annisa 2017	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Triharta Perkasa	Independen Kompensasi dan Disiplin Kerja Dependen Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menemukan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.6. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian landasan teori yang telah ada diatas, maka peneliti membuat kerangka pemikiran tentang pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

Gambar 2.6
Kerangka Pemikiran



Keterangan :

Variabel Dependen = Kinerja Karyawan

Variabel Independen = Kompensasi

Variabel Independen = Disiplin Kerja

2.7. Hipotesis

Berdasarkan penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Raja Pindah

H₂ : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Raja Pindah

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Raja Pindah yang merupakan perusahaan jasa, beralamatkan di Jln. Quarry D No. 38A Kampung Tegal Sempur RT. 005/001 Ds. Lulut Kec. Klapanunggal Bogor, Jawa Barat (16810).

Tabel 3.1

Jadwal Waktu Penelitian

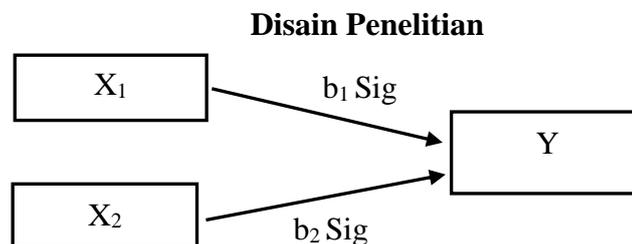
No	Kegiatan	Nov 19	Des 19	Jan 20	Juni 2020				Juli 2020				Agustus 2020			
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penelitian terdahulu	■	■													
2	Penyusunan Proposal		■	■												
3	Pengumpulan data				■	■	■	■								
4	Analisis Data								■	■	■					
5	Penyusunan Laporan											■	■	■	■	

3.2. Disain Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif karena menggunakan perhitungan dalam memprediksikan data-data yang sudah diperoleh sehingga lebih jelas. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel yang dihipotesiskan. Ruang lingkup dari penelitian adalah menguji pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah kinerja

karyawan, sedangkan variabel independen adalah kompensasi dan disiplin kerja.

Gambar 3.2



Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Kompensasi

X₂ = Disiplin Kerja

b₁ Sig - b₂ Sig = Koefisien Regresi Variabel Independen

3.3. Operasionalisasi Variabel

Pada bagian ini berisi tabel-tabel mengenai uraian setiap variabel penelitian menjadi dimensi-dimensi dan akan menjadi indikator-indikator. Setiap indikator akan ditetapkan skala pengukurannya. Menurut Umar (2008:168), pengukuran variabel menjadi indikator berdasarkan teori-teori atau konsep-konsep yang telah diuraikan pada bab 2. Berikut adalah operasional variabel penelitian:

Tabel 3.3

Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kompensasi (X ₁)	Kompensasi merupakan semua balas jasa yang diterima oleh seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan. Sutrisno (2019: 181)	1. Gaji dan Upah 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas	Likert 1-5

Disiplin Kerja (X2)	Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan (2017:193)	1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan Pimpinan 3. Pengawasan melekat 4. Sanksi Hukuman 5. Ketegasan	Likert 1-5
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2017:67)	1. Kuantitas pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerja sama	Likert 1-5

3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

3.4.1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu (Sugiyono, 2007:72). Tujuan dari adanya populasi bukan hanya jumlah yang ada pada objek dipelajari tetapi juga populasi yaitu agar dapat menentukan besarnya anggota sampel yang diambil dari anggota sampel dan membatasi berlakunya daerah generalisasi. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT Raja Pindah yang berjumlah 50 orang.

3.4.2. Sampel

Menurut Arikunto (2010:109), sampel merupakan perwakilan atau sebagian populasi yang akan diteliti. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel

bila semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiono, 2005:126). Hal ini dilakukan jika jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel jenuh juga sering diartikan sampel yang maksimum, ditambah beberapa tidak akan merubah keterwakilan. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan lapangan PT Raja Pindah yaitu sebanyak 50 orang.

3.4.3. Metode Sampling

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan program spss. Jenis penelitian ini yaitu memperoleh informasi yang akurat mengenai kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang diberikan perusahaan kepada karyawan melalui evaluasi kinerja dengan cara menyebarkan kuisisioner kepada para karyawan untuk memperoleh data yang akurat. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mencari informasi faktual secara mendetail yang sedang menggejala dan mengidentifikasi masalah-masalah atau untuk mendapatkan justifikasi keadaan dan kegiatan-kegiatan yang sedang berjalan (Wahyuni dan Mulyono, 2006).

3.5. Metode Pengumpulan Data

3.5.1. Jenis dan Sumber Data

3.5.1.1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2009:193) data primer adalah data yang langsung

memberikan data kepada pengumpul data. Untuk mendapatkan data primer peneliti mengumpulkannya secara langsung. Teknik yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner.

Data digunakan dengan mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner kepada subjek penelitian yang akan dituju. Pertanyaan awal dalam kuesioner terdiri dari identitas responden (nama, usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja). Kemudian untuk kuesioner kompensasi terdiri dari 8 pernyataan, kuesioner disiplin kerja terdiri dari 10 pernyataan dan kuesioner kinerja karyawan terdiri dari 10 pernyataan.

3.5.1.2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2009:193) data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data seperti melalui orang lain atau dokumen. Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, laporan, jurnal, dan lainnya. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari buku, jurnal, penelitian terdahulu serta sumber lain yang berkaitan dengan objek penelitian.

3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian

Untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan digunakan instrumen berupa kuesioner. Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan responden jawab. Kuesioner merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang

efisien jika peneliti mengetahui dengan tepat apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel penelitian (Sekaran, 2006:82). Peneliti menggunakan skala likert yang dikembangkan oleh Ransis Likert untuk mengetahui tingkat komitmen kerja karyawan dengan menentukan skor pada setiap pertanyaan.

Skala likert di desain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala lima titik (Sekaran, 2006:31). Penelitian ini menggunakan sejumlah pernyataan dengan lima skala yang menunjukkan setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan yang terdapat pada kuesioner.

Tabel 3.6

Skala Likert

Sangat Setuju (SS)	Skor 5
Setuju (S)	Skor 4
Ragu-Ragu (RR)	Skor 3
Tidak Setuju (TS)	Skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	Skor 1

3.7. Metode Analisa dan Pengujian Hipotesis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.7.1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah pengolahan data yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan objek yang diteliti melalui data sampel atau data populasi (Sujarweni dan Endrayanto, 2012:23). Statistik digunakan untuk memberikan gambaran suatu data yang menunjukkan nilai minimum, nilai

maksimum, mean dan standar deviasi.

3.7.2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Pengujiannya dilakukan secara statistik yang dapat dilakukan secara manual atau dukungan program SPSS (Umar, 2008:52). Pada penelitian ini, validitas yang digunakan adalah uji *moment product correlation* atau dikenal dengan *pearson correlation*. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, *degree of freedom* (df) = $n-2$ dalam hal ini “ n ” adalah jumlah sampel dengan $\alpha = 0,05$ (Ghozali, 2013:53).

Korelasi diperoleh (nilai korelasi per item dengan total item yang diperoleh setelah dikorelasikan secara statistik per individu) lalu dibandingkan dengan nilai korelasi (r) *product moment*. Jika r hitung lebih besar dari tabel berarti pertanyaan memenuhi kriteria validitas.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Umar (2008:54), uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen (kuesioner) dapat digunakan lebih dari 1 kali atau dengan responden yang sama. Pengukuran realibilitas dapat dilakukan dengan dua cara sebagai berikut:

1. Pengukuran ulang yaitu seseorang akan diberikan pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
2. Pengukuran sekali yaitu pengukuran yang hanya dilakukan satu kali dan hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $> 0,70$ (Ghozali, 2013:48).

3.7.3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Jika data tersebut tidak berdistribusi normal maka dilakukan analisis non parametik. Jika data berdistribusi normal maka dilakukan analisis parametik (Umar, 2008:77).

b. Uji Multikolinieritas

Tujuan uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidak multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari *tolerance value* atau *Variance Inflation Factor* (VIF). Ukuran ini menunjukkan bahwa setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh

variabel bebas lainnya. Dalam pengertian ini setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan diregresi terhadap variabel lain. Tolerance mengukur variabel yang terpilih tidak dapat dijelaskan oleh variabel lain. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi ($VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang dipakai adalah nilai tolerance $< 0,10$ atau $VIF > 10$. Peneliti harus dapat menentukan tingkat kolinearitas yang masih ditolerir (Ghozali, 2013:105).

c. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2012: 110) uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode-t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Pengujian autokorelasi dilakukan dengan uji *durbin Watson* dengan membandingkan nilai *durbin Watson* hitung (d) dengan nilai *durbin Watson* tabel, kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- $dU < DW < 4 - Du$ = tidak ada autokorelasi
- $dL < DW < Du$ atau $4 - Du < 4 - dL$ = tidak dapat disimpulkan
- $DW < dL$ atau $DW > 4 - dL$ = terjadi autokorelasi Positif atau negatif

d. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians tersebut dari residual suatu pengamatan terhadap pengamatan lainnya berbeda disebut heteroskedastisitas. Cara menentukan heteroskedastisitas diantaranya adalah

residual plot, metode grafik, uji ark, uji getser dan uji kelaziman (Umar, 2008:82).

3.8. Pengujian Hipotesis

3.8.1. Uji Hipotesis Simultan (F-test)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:96). Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat bebas ($n - k$), dimana n adalah jumlah pengamatan dan k adalah jumlah variabel. Kriteria keputusan pengujian ini adalah sebagai berikut:

- a. Uji kecocokan model ditolak jika $\alpha > 0,05$.
- b. Uji kecocokan model diterima jika $\alpha < 0,05$.

3.8.2. Uji Hipotesis Parsial (t-test)

Uji t (t-test) digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Uji t adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011:89).

1. Menentukan tingkat kesalahan (signifikansi)

Tingkat signifikansi yang dipilih adalah 5% ($\alpha/2 = 0,05/2=0,025$) atau dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dari derajat (dk) = $n-k-1$. Angka ini dipilih tepat untuk mewakili dalam pengujian variabel dan merupakan tingkat signifikansi yang sering digunakan dalam penelitian.

2. Kriteria pengambilan keputusan

Pengambilan keputusan uji hipotesis secara parsial didasarkan pada nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS sebagai berikut:

- a. Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima.
- b. Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak.

3.8.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2012:277), analisis regresi linear berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua arah atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi antara Kompensasi dengan kinerja karyawan

b_2 = Koefisien Regresi antara Disiplin kerja dengan kinerja karyawan

X_1 = Kompensasi

$X_2 = \text{Disiplin Kerja}$

$e = \text{error}$

3.8.4. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016:95), koefisien determinasi R^2 pada intinya adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:95).

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Sejarah Singkat PT Raja Pindah

Raja Pindah adalah sebuah perusahaan profesional yang bergerak di bidang Jasa Pindahan, Jasa Pengepakan dan Jasa Penyimpanan Barang (moving, packing dan storageservice). Perusahaan nasional ini berdiri sejak tahun 2011 dan merupakan grup perusahaan dari PT. Multi Angkutan Ekspres di bidang logistik dan distribusi. Dengan berbekal kinerja perusahaan yang berpengalaman, Raja Pindah selalu berusaha meningkatkan kualitas layanan yang menjangkau pasaran domestik dan internasional. Sebagai perusahaan nasional, Raja Pindah siap bersaing dan menjadi tuan rumah di negeri sendiri dalam industri Jasa Pindahan, Jasa Pengepakan dan Jasa Penyimpanan Barang.

4.1.1 Visi dan Misi PT Raja Pindah

a. Visi

Menjadi perusahaan nasional terdepan sebagai penyedia jasa pindahan terpadu dan terpercaya dengan harga terjangkau.

b. Misi

1. Menyediakan kompetensi perusahaan yang prima yang didukung Sistem Manajemen Mutu, SDM yang berkualitas serta teknologi terkini.

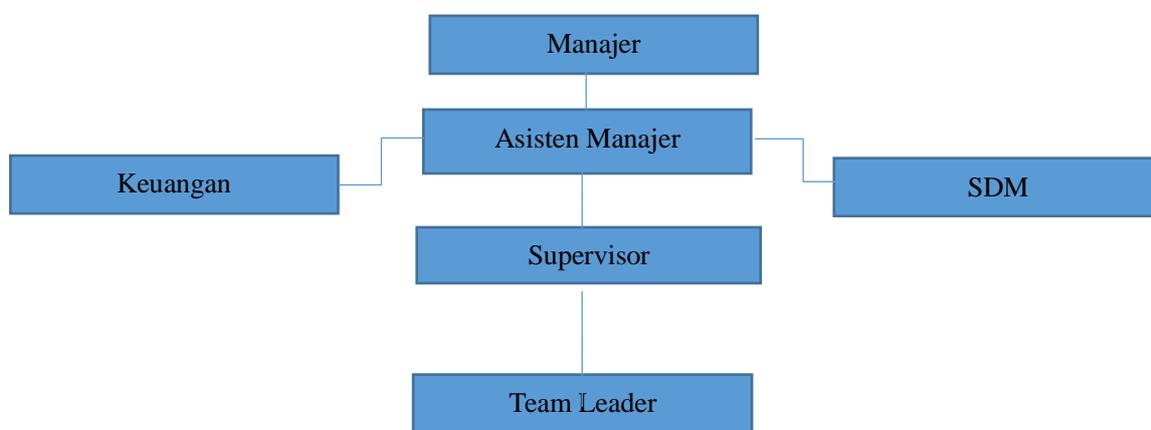
2. Mengapresiasi kepercayaan pelanggan dengan menjaga dan meningkatkan mutu pelayanan.

4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan suatu kerangka yang menunjukkan seluruh kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi yang berhubungan dengan fungsi wewenang dan tanggung jawab.

Struktur organisasi yang diterapkan PT Raja Pindah sebagai berikut:

Gambar 4.1.2
Struktur Organisasi



4.2. Hasil Penelitian

Objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Raja Pindah. Diidentifikasi sebagai variabel bebas atau *independent variabel* yaitu Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) serta yang diidentifikasi sebagai variabel terikat atau *dependent variabel* Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan jawaban kuisisioner yang telah diberikan kepada para

responden, maka akan diketahui nilai ketergantungan masing-masing dimensi variabel bebas dan variabel terkait untuk dapat menghasilkan jawaban hipotesis yang akan ditetapkan.

4.2.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan atau pekerja PT Raja Pindah. Penelitian dilakukan terhadap 50 responden. Jumlah responden yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 50 orang penentuan sampel dilakukan dengan terlebih dahulu memastikan bahwa responden adalah karyawan PT Raja Pindah. Adapun gambaran tentang responden yaitu berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, lama bekerja.

Berikut ini akan dibahas mengenai kondisi dari klarifikasi demografis responden tersebut:

4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Penelitian dilakukan terhadap 50 karyawan PT Raja Pindah sebagai responden. Karakteristiknya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2.2

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Presntasi
Laki-laki	45	90%
Perempuan	5	10%
Jumlah	50	100%

Sumber : Data penelitian yang diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki sebesar 45 orang atau 90% adapun responden perempuan 5 orang atau 10%.

4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah	Presentasi (%)
20-25	26	52%
26-30	11	22%
31-35	9	18%
36-40	4	8%
Jumlah	50	100%

Sumber penelitian yang diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden

berusia 20-25 tahun yaitu sebanyak 26 orang atau 52% sedangkan responden yang berusia diatas 26-30 tahun yaitu sebanyak 11 orang atau 22%, usia 31-35 tahun 9 orang atau 18% dan yang diatas 36-40 tahun sebanyak 4 orang atau 8%.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentasi (%)
SMP	12	24 %
SMK/SMA	30	60 %
D3	1	2 %
S1	7	14 %
Jumlah	50	100 %

Sumber : Data penelitian yang diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dengan pendidikan SMK/SMA dengan jumlah 30 orang atau 60%, untuk pendidikan SMP sebanyak 12 orang atau 24%, untuk pendidikan D3 sebanyak 1 orang atau 2% dan untuk yang terkahir untuk S1 sebanyak 7 orang atau 14%.

4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2.5**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama bekerja	Jumlah	Presentasi (%)
1-2	16	32 %
3-4	14	28 %
4-5	15	30 %
Lainnya	5	10 %
Jumlah	50	100 %

Sumber : Data penelitian yang diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yang lama bekerja 1-2 tahun dengan jumlah 16 orang atau 32%, untuk 3-4 tahun sebanyak 14 orang atau 28%, untuk pekerja yang bekerja diatas 4-5 tahun sebanyak 5 orang atau 10% dan untuk yang terakhir di luar dari usia lama bekerja ke tiga yang tadi disebutkan yaitu sebanyak 5 orang atau 10%.

4.3. Pembahasan dan Analisis Data

4.3.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi

Data variabel Kompensasi (X1) yang terdiri dari 8 butir pernyataan diuji dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} (*corrected Item-Total*). Dengan responden 50 maka taraf signifikan 0.05 maka r_{tabel} 0,2787

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $r_{hitung} > 0,2787$ maka valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau $r_{hitung} < 0,2787$ maka tidak valid

Tabel 4.3.1

Uji Validitas Kompensasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	25.38	38.853	.360	.884
X1.2	25.48	36.173	.523	.871
X1.3	25.02	36.591	.476	.875
X1.4	24.90	33.357	.697	.853
X1.5	24.98	32.102	.703	.852
X1.6	24.80	32.653	.751	.847
X1.7	25.14	32.572	.769	.845
X1.8	24.92	32.932	.790	.843

Sumber : Data penelitian yang diolah 2020

Berdasarkan *Corrected Item-Total Correlation* terlihat bahwa dari 8 pernyataan yang diuji, dapat dikatakan valid karena r hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) $> 0,2787$ Maka 8 pernyataan dalam penelitian yang terdapat pada kuisisioner, dinyatakan valid karena $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$.

Tabel 4.3.1**Uji Reliabilitas Kompensasi**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.875	8

Sumber : Data penelitian yang diolah 2020

Uji realibilitas terhadap variabel kompensasi (X1) yang terdiri dari 8 pernyataan yang valid diperoleh nilai (Cronbach's Alpha) 0,875. Karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari pembandingan ($0,875 > 0,600$). Maka sebagai dasar pengambilan keputusan dalam uji realibilitas diatas, dapat disimpulkan bahwa 8 item pernyataan angket untuk variabel "Kompensasi" (X1) adalah reliabel atau konsisten.

4.3.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Data variabel Disiplin kerja (X2) yang terdiri dari 10 butir diuji dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel (*Corrected Item-Total*). Dengan responden 50 maka taraf signifikan 0.05 maka r tabel 0,2787

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $r_{hitung} > 0,2787$ maka valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau $r_{hitung} < 0,2787$ maka tidak valid

Tabel 4.3.2

Uji Validitas Disiplin Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	36.58	20.902	.317	.750
X2.2	36.84	20.464	.294	.753
X2.3	37.26	17.053	.663	.699
X2.4	37.16	18.178	.516	.723
X2.5	37.66	16.556	.618	.704
X2.6	37.50	20.010	.285	.757
X2.7	37.48	19.357	.378	.744
X2.8	37.36	20.398	.228	.765
X2.9	36.80	19.755	.423	.738
X2.10	36.88	19.169	.479	.730

Sumber : Data penelitian yang diolah 2020

Berdasarkan *Corrected Item-Total Correlation* terlihat bahwa dari 10 pernyataan yang diuji, dapat dikatakan valid karena r hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) $> 0,2787$ Maka 10 pernyataan dalam penelitian yang terdapat pada kuisioner, dinyatakan valid karena $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$.

Tabel 4.3.2

Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.758	10

Sumber : Data penelitian yang diolah 2020

Uji realibilitas terhadap variabel Disiplin Kerja (X2) yang terdiri dari 10 pernyataan yang valid diperoleh nilai (Cronbach's Alpha) 0,792 Karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari pembanding ($0,758 > 0,600$). Maka sebagai dasar pengambilan keputusan dalam uji realibilitas diatas, dapat disimpulkan bahwa 10 item pernyataan angket untuk variabel Disiplin Kerja (X2) adalah reliabel atau konsisten.

4.3.3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Data variabel Kinerja Karyawan (Y) yang terdiri dari 10 butir pernyataan diuji dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel (corrected Item-Total). Dengan responden 50 maka taraf signifikan 0.05 maka r tabel 0,2787

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $r_{hitung} > 0,2787$ maka valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau $r_{hitung} < 0,2787$ maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel Kinerja dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.3.3

Uji Validitas Kinerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	39.16	22.300	.648	.825
Y2	39.12	22.638	.731	.823
Y3	39.08	22.524	.673	.825
Y4	39.96	22.733	.266	.871
Y5	39.22	21.604	.688	.821
Y6	39.74	22.033	.525	.834
Y7	39.50	20.949	.655	.822
Y8	39.80	21.918	.530	.834
Y9	39.20	22.612	.462	.840
Y10	39.24	21.696	.590	.828

Sumber : Data penelitian yang diolah 2020

Berdasarkan *Corrected Item-Total Correlation* terlihat bahwa dari 10 pernyataan yang diuji, ternyata 10 pernyataan dapat dikatakan valid karena r hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) $> 0,2787$ Maka 10 pernyataan dalam penelitian yang terdapat pada kuisisioner, dinyatakan valid karena r hitung $> r$ tabel.

Tabel 4.3.3**Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.847	10

Sumber : Data penelitian yang diolah 2020

Uji reliabilitas terhadap variabel Kinerja Karyawan yang terdiri dari 10 pernyataan yang valid diperoleh nilai (Cronbach's Alpha) 0,847. Karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari pembandingan ($0,847 > 0,600$). Maka sebagai dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas di atas, dapat disimpulkan bahwa 10 item pernyataan angket untuk variabel "Kinerja" adalah reliabel atau konsisten.

4.3.4. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal.

Tabel 4.3.4

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.95079362
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.089
	Negative	-.118
Kolmogorov-Smirnov Z		.836
Asymp. Sig. (2-tailed)		.487

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data penelitian yang diolah 2020

Dari hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov Smirnov didapatkan hasil signifikansi dari uji normalitas sebesar 0,487 di mana hasil tersebut lebih besar dari signifikansi 0,05. Sehingga dapat di simpulkan bahwa uji normalitas pada penelitian ini terdistribusi normal.

4.3.5. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independen). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat

dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) yaitu jika:

1. Nilai *tolerance* seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0,2.
2. Nilai VIF seluruh variabel independen berada diseputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

Table 4.3.5

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1 Kompensasi	0.752	1.330
X2 Disiplin Kerja	0.752	1.330

Sumber : Data penelitian yang diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat di pastikan tidak terjadi multikolinearitas karena nilai *tolerance* $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 terjadinya multikolinearitas dimana nilai *tolerance* 0.752 dan nilai VIF 1.330

4.3.6 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:

- $d_U < DW < 4 - d_U$ = tidak ada autokorelasi
- $d_L < DW < d_U$ atau $4 - d_U < 4 - d_L$ = tidak dapat disimpulkan
- $DW < d_L$ atau $DW > 4 - d_L$ = terjadi autokorelasi Positif atau negatif

Tabel 4.3.6

Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.647 ^a	.418	.393	4.03398	1.765

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data penelitian yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.3.6 di atas nilai Durbin Watson sebesar 1.765, pembandingan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 50(n) dan jumlah variabel independent 2 (k=2) maka dengan demikian durbin Watson (d) adalah 1.765 terletak pada posisi d_U ($1.6283 < DW(1.765) < 4-d_U$ (2,3717)). Jadi dapat disimpulkan model regresi yang dihasilkan tidak terjadi gejala autokorelasi.

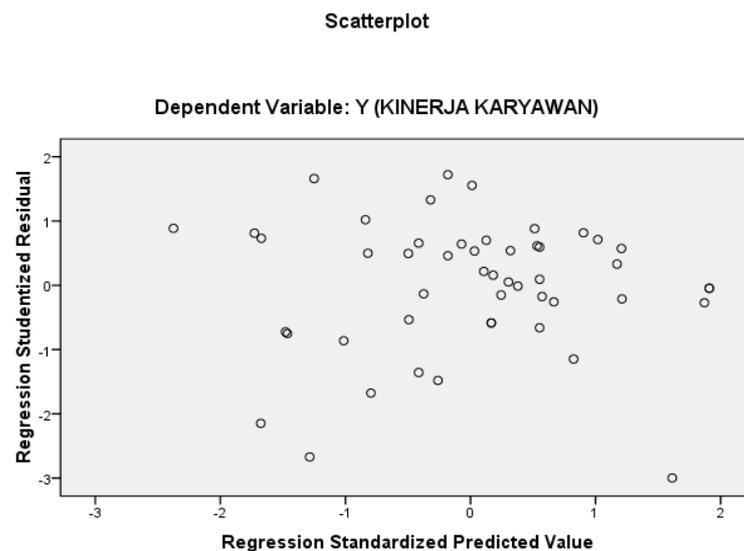
4.3.7 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Model regresi yang baik maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

1. Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0.
2. Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
4. Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Gambar 4.3.7

Hasil Uji Heteroskeditas



Sumber : Data penelitian yang diolah 2020

Grafik scatter plots pada gambar diatas memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik tersebut tidak membentuk pola yang jelas dimana titik-titik menyebar

di atas dan dibawah angka 0 sumbu Y. sehingga grafik tersebut tidak bisa di baca dengan jelas hasil ini menunjukkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4.4. Uji Hipotesis (t- test)

Hasil uji t pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Raja Pindah. Adapun rumusan dari t tabel adalah :

$$t \text{ tabel} = t(\alpha/2; n-k-1)$$

Tabel: 4.4
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.161	4.986		3.041	.004
X1(KOMPENSASI)	.066	.100	.085	.662	.512
X2(DISIPLINKERJA)	.647	.138	.600	4.678	.000

a. Dependent Variable: Y (KINERJA KARYAWAN)

Sumber : Data penelitian yang diolah 2020

Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel x terhadap variabel y.
2. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel x terhadap variabel y.

- **Pengujian Hipotesis Pertama (H1)**

Diketahui nilai Signifikansi untuk pengaruh kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,512 > 0,05$ dan nilai $t \text{ hitung } 0,662 < t \text{ tabel } 2,01174$ yang lebih besar di banding $t \text{ hitung}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi (X1) terhadap variabel kinerja (Y).

$$\text{Nilai } t_{\text{tabel}} = t(a/2 : n-k-1) = t(0.05/2 : 50-2-1) = (0,025:47) = 2,01174.$$

atau dengan kata lain H_0 yang berbunyi “tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja” atau dengan kata lain ditolak.

- **Pengujian Hipotesis Kedua (H2)**

Diketahui nilai Signifikansi untuk pengaruh variable Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai $t \text{ hitung } 4,678 > t \text{ tabel } 2,01174$ lebih kecil dari $t \text{ hitung}$ sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

$$\text{Nilai } t_{\text{tabel}} = t(a/2 : n-k-1) = t(0.05/2 : 50-2-1) = (0,025:47) = 2,01174.$$

H_0 ditolak dan H_2 diterima.

4.5. Uji Hipotesis (F test)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:96). Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat bebas ($n - k$), dimana n adalah jumlah pengamatan dan k adalah jumlah variabel. Kriteria keputusan pengujian ini adalah sebagai berikut:

- a. Uji kecocokan model ditolak jika $\alpha > 0,05$.
- b. Uji kecocokan model diterima jika $\alpha < 0,05$.

Adapun rumusan dari F tabel adalah $F_{tabel} = F(k;n-k)$. Hasil Uji F kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Raja Pindah sebagai berikut :

Tabel 4.5

Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	549.750	2	274.875	16.892	.000 ^a
	Residual	764.830	47	16.273		
	Total	1314.580	49			

a. Predictors: (Constant), X2 (DISIPLIN KERJA), X1 (KOMPENSASI)

b. Dependent Variable: Y (KINERJA KARYAWAN)

Sumber : Data penelitian yang diolah 2020

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas dapat dilihat pada nilai F hitung sebesar 16.892 dengan nilai F tabel adalah 3.19 sehingga nilai F hitung $> F$

tabel atau $16.892 > 3.19$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_1 ditolak dan H_2 diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Raja Pindah

4.6. Analisis regresi Linier Berganda

Analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independen minimal dua.

Tabel 4.6
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.161	4.986		3.041	.004
	X1(KOMPENSASI)	.066	.100	.085	.662	.512
	X2(DISIPLINKERJA)	.647	.138	.600	4.678	.000

a. Dependent Variable: Y (KINERJA KARYAWAN)

Sumber : Data penelitian yang diolah 2020

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS 16, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 15,161 + 0,066X_1 + 0,647X_2$$

Persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Nilai konstanta adalah 15,161 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel kompensasi dan disiplin kerja (nilai X_1 dan X_2 adalah 0) maka Kinerja karyawan pada PT. Raja Pindah Cabang Nambo ada sebesar 15,161 satuan.
2. Nilai koefisien regresi kompensasi adalah 0,066 artinya jika variabel kompensasi (X_1) meningkat 1% dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_2) konstanta (a) adalah 0 (nol) maka kinerja karyawan pada PT. Raja Pindah meningkat sebesar 15,161. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi yang diberikan berkontribusi positif bagi kinerja karyawan, sehingga kompensasi yang diberikan makin meningkat pula kinerja karyawan pada PT Raja Pindah Cabang Nambo.
3. Nilai koefisien regresi disiplin kerja adalah 0,647 artinya jika variabel disiplin kerja (X_2) meningkat 1% dengan asumsi variabel kompensasi (X_1) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja karyawan pada PT Raja Pindah Cabang Nambo meningkat sebesar 0,647 hal tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja yang diberikan berkontribusi positif bagi kinerja karyawan, sehingga makin besar disiplin kerja, maka makin meningkat pula kinerja karyawan PT. Raja Pindah Cabang Nambo.

4.7. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 (nol) dan 1(satu). Nilai R^2 yang rendah berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memperbaiki variasi variabel dependen. Berdasarkan uji R^2 yang dilakukan dapat dilihat pada tabel 4.16 dibawah ini:

Tabel 4.7

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.647 ^a	.418	.393	4.034

a. Predictors: (Constant), X2 (DISIPLIN KERJA), X1 (KOMPENSASI)

b. Dependent Variable: Y (KINERJA KARYAWAN)

Sumber : Data penelitian yang diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat nilai *R Square* sebesar 0,418. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 41,8% sisanya 58,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti kemampuan perusahaan, tips dari kastamer dan lingkungan kerja dan budaya organisasi.

4.8. Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari indikator pada masing-masing variabel penelitian.

Dari hasil uji validitas terhadap masing-masing variabel penelitian, ditemukan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel penelitian telah valid. Melalui uji realibilitas ditemukan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap yang telah valid pada masing-masing variabel penelitian dapat dibuktikan reliabilitasnya.

Karena kuesioner telah valid dan reliabel maka kuesioner penelitian merupakan alat yang handal untuk mengukur masing-masing variabel penelitian. Setelah data dinyatakan valid dan reliabel selanjutnya data diolah dengan melakukan uji-uji lainnya dan diperoleh hasil penelitian adanya Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Raja Pindah Cabang Nambo.

1. Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Raja Pindah Cabang Nambo

Berdasarkan hasil analisis diatas menunjukkan nilai t_{hitung} kompensasi adalah 0,662 dengan perbandingan t_{tabel} diperoleh dari $0.05/2$; $n-k-1 = (0.025)$; $(50-2-1) = 0.025 : 47$ maka didapat nilai t_{tabel} sebesar 2,01174 . Karena nilai $t_{hitung} 0,662 < t_{tabel} 2,01174$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel

kompensasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Raja Pindah Cabang Nambo. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astutik (2016) dan Jalil (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Disiplin kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Raja Pindah Cabang Nambo

Berdasarkan hasil analisis diatas menunjukkan nilai t hitung disiplin kerja adalah 4,678 dengan perbandingan t tabel diperoleh dari $0.05/2$; $n-k-1 = (0.025)$; $(50-2-1) = 0.025: 47$ maka didapat nilai t_{tabel} sebesar 2,0117. Karena nilai t hitung $4.678 > t_{tabel} 2,0117$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Raja Pindah Cabang Nambo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Santoso (2016) dan Muzholifah (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Manajer PT Raja Pindah Cabang Nambo memberikan ketegasan sanksi terhadap seluruh karyawan yang tidak disiplin. Karyawan PT Raja Pindah Cabang Nambo juga menaati setiap peraturan yang ada di PT Raja Pindah Cabang Nambo.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kompensasi (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Raja Pindah Cabang Nambo.
2. Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Raja Pindah Cabang Nambo.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan di atas, peneliti memberikan saran yang bertujuan untuk kebaikan dan kemajuan PT. Raja Pindah Cabang Nambo, sebagai berikut :

Bagi PT. Raja Pindah Cabang Nambo diharapkan lebih memperhatikan karyawan dan memberikan kesejahteraan. Penting sekali perhatian PT. Raja Pindah Cabang Nambo terhadap pengaturan disiplin kerja secara benar dan tegas. Jika para karyawan berpikir bahwa disiplin kerja tidak penting, maka prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja dapat menurun drastis. Disiplin kerja sangatlah penting untuk diperhatikan dengan sungguh-sungguh, karena tingkat disiplin kerja mencerminkan bahwa adanya usaha PT. Raja Pindah Cabang Nambo untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astutik, M. (2016). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Akademika*: Vol. 14, No. 2. Agustus 2016.
- Daly, H. (2015). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*. *E-Jurnal Katalogis*: Vol. 3, No. 1 Hal 84-94.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen sumber daya manusia (10th ed.)*. (Paramita Rahayu, Trans). Jakarta: Index.
- _____. (2015). *Manajemen sumber daya manusia Edisi 14*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghazali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: UNDIP.
- _____. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penelitian UNDIP.
- _____. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Ed 8*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- Handoko, T.H. (2008). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- _____. (2009). *Manajemen Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- _____. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M.SP. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Cetakan Ke 16. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- _____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Isvandari, A.; Fuadah, L. (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri*. Jurnal JIBEKA: Vol. 11, No. 1 Agustus 2017.
- Jalil, P.A. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Candana Putra Nusantara*. Jurnal Manajemen Bisnis: Vol. 8, No. 01 Edisi April 2018.
- Mangkuprawira, S. (2007). *Bisnis, Manajemen dan SDM*. Bogor: IPB Press.
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan 14*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: BPFE.
- Muzholifah, A. (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Trihart Perkasa*. Perpustakaan Universitas Esa Unggul.
- Purnama, C.; Kempa, S. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprime*. AGORA: Vol. 4, No. 2.
- Santoso, E. (2016). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Central Asia Kudus*.
- Satedjo, A.D.; Kempa, S. (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura*. AGORA: Vol. 5, No. 3.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis Buku 2 Edisi 4*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- _____. (2007). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- _____. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- _____. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Surjaweni, V.; Endrayanto, P. (2012). *Statistik untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke 10*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Umar, H. (2008). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan Pradigma Positivik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Utami, F.M. (2014). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gapura Omega Alpha Land Depok*. Skripsi. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Wahyuni.; Mulyono. (2006). *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Dept. Komunikasi dan Pengembangan Masyarakat.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1

Kuesioner tentang “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Raja Pindah”

A. DATA DIRI RESPONDEN

1. Nama :
2. Usia : Tahun
3. Jenis Kelamin : Pria Wanita
4. Pendidikan Terakhir : SMP
 SMA
 DIPOLMA (D3)
 SARJANA (S1)
Lainnya
5. Lama Bekerja : 1-2 Tahun
 2-3 Tahun
 > 4 Tahun
6. Besaran Gaji : 1-2 Juta
 2-3 Juta
 > 4 Juta

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama.
2. Isilah semua nomor dengan memilih satu diantara 5 alternatif jawaban dengan memberikan tanda centang (√) pada kolom yang sudah disediakan.
3. Alternatif jawaban sebagai berikut :
1= Sangat Tidak Setuju (STS)
2= Tidak Setuju (TS)
3= Ragu-Ragu (RR)
4= Setuju (S)
5= Sangat Setuju (SS)

4. Jawablah semua pernyataan yang ada tanpa terlewat.
5. Kami menjamin kerahasiaan identitas dan jawaban yang anda berikan.

C. DAFTAR PERTANYAAN

1. PERNYATAAN TENTANG KOMPENSASI

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	RR	S	SS
1	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
2	Gaji yang saya peroleh saat ini sudah sesuai dengan standar perusahaan					
3	Saya mendapatkan insentif di luar gaji yang saya terima					
4	Insentif yang saya terima meningkatkan semangat saya dalam bekerja					
5	Tunjangan yang saya terima seperti Tunjangan Hari Raya sudah melengkapi kebutuhan saya					
6	Adanya pemberian tunjangan membuat saya merasa nyaman dalam bekerja					
7	Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan saya					
8	Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan menunjang dalam pelaksanaan pekerjaan					

2. PERNYATAAN TENTANG DISIPLIN KERJA

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	RR	S	SS
1	Saya bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan					
2	Pekerjaan atau tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
3	Pimpinan selalu memberikan contoh yang baik dalam melaksanakan pekerjaan					
4	Pimpinan selalu memberi arahan apabila terdapat kesulitan dalam pelaksanaan kerja					
5	Pimpinan mengawasi langsung pelaksanaan pekerjaan					
6	Adanya sanksi dan hukuman membuat saya berusaha bekerja dengan baik					
7	Pimpinan menegur dan menghukum apabila ada yang melanggar					
8	Pekerja yang tidak disiplin akan mendapatkan peringatan					
9	Saya selalu taat terhadap pimpinan dalam melaksanakan perintah dan tugas					
10	Saya selalu menegur apabila ada rekan kerja yang melanggar peraturan					

3. PERNYATAAN TENTANG KINERJA KARYAWAN

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	RR	S	SS
1	Saya bekerja sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan					
2	Pembagian tugas yang adil dapat mencapai hasil kerja yang optimal					
3	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan pada bidang pekerjaan yang saya lakukan saat ini					
4	Bidang pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan minat saya saat ini					
5	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
6	Saya selalu hadir tepat waktu					
7	Kehadiran merupakan hal yang selalu saya perhatikan dan diutamakan					
8	Saya tidak pernah membolos					
9	Adanya kerjasama yang baik antar rekan kerja membuat pekerjaan saya terbengkalai					
10	Saya memiliki rekan kerja yang selalu membantu dan berdiskusi mengenai masalah pekerjaan					

Lampiran 2**Data Tabulasi Responden**

1) Responden Kompensasi

No Responden	Butiran Pertanyaan X1 (KOMPENSASI)								TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1	4	4	5	4	4	3	5	5	34
2	4	4	4	3	4	3	4	4	30
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	5	5	4	5	5	5	38
5	3	4	3	3	4	3	3	3	26
6	2	2	3	1	1	1	3	3	16
7	5	4	1	1	1	1	1	1	15
8	1	1	2	1	1	1	1	1	9
9	1	2	5	5	1	5	3	3	25
10	5	2	5	1	1	3	2	2	21
11	4	4	3	3	2	5	2	5	28
12	1	1	5	5	5	5	5	5	32
13	4	4	1	5	4	5	3	4	30
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40
15	3	5	3	5	5	5	3	3	32
16	3	2	4	4	2	4	2	4	25
17	3	3	3	4	3	3	3	3	25
18	3	4	3	5	3	5	3	5	31
19	2	1	4	3	2	2	1	2	17
20	2	1	3	2	2	2	2	2	16
21	2	2	2	4	3	1	2	2	18
22	3	3	3	4	3	4	4	4	28
23	4	2	2	4	3	5	2	4	26
24	4	4	2	4	3	4	3	5	29
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
26	3	3	3	3	3	3	4	3	25
27	3	3	4	5	4	4	3	4	30
28	4	4	2	3	2	3	4	3	25
29	3	3	4	4	4	4	4	4	30
30	3	3	4	4	4	4	3	2	27
31	3	2	4	4	4	4	3	4	28
32	4	4	4	4	4	4	3	3	30
33	4	4	4	4	4	4	3	3	30
34	3	3	4	3	4	4	4	3	28
35	3	3	4	3	4	4	4	4	29
36	3	3	4	4	4	4	4	4	30

37	3	2	4	5	5	5	5	5	34
38	3	3	2	2	5	3	3	3	24
39	3	3	2	2	5	5	4	4	28
40	3	3	5	5	5	5	4	4	34
41	3	3	4	4	5	5	4	4	32
42	3	3	4	4	5	4	4	4	31
43	3	3	4	4	4	4	3	4	29
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32
45	3	4	4	4	5	4	4	4	32
46	4	4	5	5	5	5	5	5	38
47	3	4	4	4	4	4	5	5	33
48	3	3	4	4	5	4	5	4	32
49	4	3	4	4	5	4	5	5	34
50	4	3	5	5	5	5	5	5	37

2) Responden Disiplin Kerja

No Responden	Butiran Pertanyaan X2 (DISIPLIN KERJA)										TOTAL
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	47
2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	45
6	4	4	2	3	3	4	2	5	5	3	35
7	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	34
8	5	3	1	1	1	5	4	4	4	3	31
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	3	4	4	5	5	5	2	5	5	5	43
11	5	5	4	4	3	3	2	1	5	5	37
12	5	5	5	5	3	3	3	3	5	3	40
13	4	4	4	5	2	2	4	5	5	4	39
14	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	36
15	5	5	3	3	1	3	3	3	3	3	32
16	4	4	2	2	3	3	3	4	4	4	33
17	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34
18	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	43
19	5	2	4	5	4	3	2	2	5	4	36
20	5	5	5	4	3	2	4	2	5	5	40
21	5	5	4	4	4	2	4	4	5	5	42

22	5	5	3	3	3	5	5	5	3	5	42
23	4	5	3	3	2	4	4	5	4	5	39
24	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	36
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	35
27	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	44
28	5	4	4	5	4	3	2	4	5	4	40
29	5	5	5	5	4	3	4	3	5	5	44
30	5	3	4	5	4	3	4	4	5	5	42
31	5	3	4	5	4	4	4	3	5	3	40
32	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	42
33	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	42
34	5	5	5	5	5	3	3	3	4	5	43
35	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
36	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44
37	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
38	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
39	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	44
40	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	45
41	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	39
42	5	4	5	5	3	4	4	4	5	5	44
43	5	5	3	3	3	3	3	4	3	5	37
44	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
45	5	5	4	4	4	3	3	3	5	5	41
46	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45
47	5	4	4	4	4	4	3	3	5	5	41
48	4	4	3	3	3	5	5	4	4	5	40
49	5	5	4	4	4	4	3	3	5	5	42
50	5	5	4	4	5	5	3	3	4	4	42

3) Data Rresponden Kinerja Karyawan

No Responden	Butiran Pertanyaan Y (KINERJA KARYAWAN)										TOTAL
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	47
2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	37
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	45
6	4	4	4	3	5	3	3	3	4	3	36
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
8	4	4	5	3	3	3	3	4	5	5	39
9	3	5	5	5	3	3	3	3	5	3	38
10	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	45
11	5	5	5	3	5	3	5	4	5	5	45
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	3	5	5	4	5	4	4	5	5	5	45
14	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	35
15	5	5	5	5	5	5	5	3	1	2	41
16	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	41
17	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	36
18	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	45
19	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	46
20	5	5	5	2	5	4	5	3	5	5	44
21	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	46
22	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	47
23	5	4	4	3	4	4	5	3	4	4	40
24	4	4	3	2	4	4	4	3	5	4	37
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
27	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43
28	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
29	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
30	5	4	5	3	5	5	4	4	5	5	45
31	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	37
32	5	5	5	3	5	4	3	3	4	5	42
33	5	5	5	3	5	4	3	3	4	5	42
34	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	47
35	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
36	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	46
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
40	5	5	5	3	5	3	3	3	5	5	42
41	5	5	5	3	5	3	3	3	5	5	42
42	5	5	5	3	5	4	4	4	5	5	45
43	5	5	5	4	5	3	3	3	5	5	43
44	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	46
48	5	5	5	3	5	5	4	5	4	4	45
49	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	44
50	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	45