

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT DURI REJANG BERSERI
DI JAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan
Program Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh:
MIKE ARIANI
2012522364

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWIJA JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA 2016

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Mike Ariani

Nim : 2012522364

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 pertanggung jawabannya berada di pundak saya. Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, 2 September 2016

Mike Ariani
2012522364

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWIJA JAKARTA
PROGRAM SARJANA – PRODI MANAJEMEN S1**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MIKE ARIANI
NIM : 2012522364
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan PT Duri Rejang Berseri

Jakarta, 2 September 2016
Dosen Pembimbing,

Dra. Yuli Triastuti, MM

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWANPT DURI REJANG BERSERI DI
JAKARTA**



MIKE ARIANI
2012522364

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada hari Jum'at tanggal 9 bulan September 2016
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

1. **Dr. Anna Wulandari, SE,MM** td tangan
Ketua Tanggal: 9-9-2016
2. **Drs. Juniarto R Prasetyo, Mp M, Ed.D** td tangan
Anggota Tanggal: 9-9-2016
3. **Dra. Yuli Triastuti, MM** td tangan
Anggota Tanggal: 9-9-2016

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

ABSTRAK

Kompensasi dan Disiplin kerja merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam memengaruhi kinerja karyawan PT Duri Rejang Berseri. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Duri Rejang Berseri.

Penelitian dilakukan di PT Duri Rejang Berseri, jumlah populasi 30 orang yang mana semuanya menjadi responden dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan yang bekerja pada PT Duri Rejang Berseri. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, yang dioperasikan melalui program spss 20.

Penelitian menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan; 2) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; 3) Kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja pegawai disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki kompensasi dan disiplin kerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Compensation and discipline are the two factors of a few relatively large factors suspected to influence employee performance on the PT Duri Rejang Berseri Jakarta. This research aimed to determine the effect of compensation and discipline toward employee performance on the PT Duri Rejang Berseri.

Research conducted at the PT Duri Rejang Berseri Jakarta, the population is 30 people, which is all becoming respondent on this research. This research uses primary data obtained with the spread of questionnaires to employees who are working on PT Duri Rejang Berseri Jakarta. Data analysis techniques used in this research are multiple linear regression, which is operated through the program SPSS 20.

The study produced three major findings consistent with the hypothesis put forward, that are: 1) compensation has a positive influence on employee performance; 2) Discipline has a positive influence on employee performance; 3) Compensation and Discipline simultaneously has a positive influence on employee performance.

Based on the research findings, in order to increase employee performance can be done by increasing compensation and discipline.

Key words: Compensation, Discipline and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena atas lindungannya maka skripsi dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DURI REJANG BESERI DI JAKARTA” ini dapat diselesaikan tepat waktu. Selain dari pada itu, penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dra. Yuli Triastuti, MM Selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Y.I Gunawan, SE, MM selaku ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak. Selaku ketua STIE IPWIJA.
4. Pimpinan dan Staf PT Duri Rejang Beseri yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.
5. Civitas Akademika STIE IPWIJA
6. Kedua orang tua dan seluruh keluarga besar tercinta yang selalu mendo'akan untuk kelancaran penulis dalam menyelesaikan Penelitian.
7. Orang terdekat yang selalu membantu Hafiz Noprianto dan teman seperjuangan Bella Larassati.

8. Kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah membantu dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini serta memberikan dukungan agar penulis segera menyelesaikan studi.

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

Jakarta, 2 September 2016

Penulis

DAFTAR PUSTAKA

- Darsono dan Tjatjuk, Siswandoko, *“Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21”*, Nusantara Consulting, Jakarta, 2011
- Dessler, Gary, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Edisi Kesembilan, Jilid Dua, Indeks, Jakarta, 2005.
- Ghozali, Imam, *“Aplikasi Analisa Multivariat dengan Program SPSS”*, Badan Peneliti UNDIP, Semarang, 2013.
- Hasibuan, SP, Malayu, *“Manajemen Sumber Daya Manusia-Edisi Revisi”*, Cetakan Keenam belas, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2012.
- Ilyas, Yaslis, *“Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian”*. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI Depok, 2002.
- Lakoy, Frisky, Gainer, *“Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Propinsi Sulawesi Utara”*, Jurnal EMBA, ISSN 2303-1174 Vol. 3 No. 8, 2013.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar, *“Manajemen Sumber Daya Perusahaan”*, Cetakan Kesepuluh, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2011.
- Hariandja, Marihot Tua E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Marpaung Rio, Tri Dinda Agustin, *“Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai Kejaksaan Tinggi Riau”*, Jurnal Sosial Ekonomi Pembangunan, ISSN 2087-4502 Vol. 3 No, 8, 2013.
- Marthis, L. Robert, Jackson, H. John, *“Human resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)”*, Edisi Sepuluh, Salemba Empat, Jakarta, 2009.
- Harlie, M. *“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan”*, Jurnal Manajemen dan Akutansi, Vol. 11 No. 2, 2010.
- Rinoldy, Z, *“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Peternakan Perikanan dan Kehutanan Kota Jambi”*, Jurnal Dinamika Manajemen, ISSN 2338-123X Vol. 1 No. 1, 2013.

- Sedarmayanti, "*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*", Mandar Maju, Bandung, 2007.
- Sugiyono, "*Metode Penelitian Bisnis*", Cetakan ke-13, CV Alfabeta, Bandung, 2009.
- Suharso, Puguh, "*Metode Penelitian Kuantitatif untuk Bisnis : Pendekatan Filosofi Dan Praktis*", PT. Indeks, Jakarta, 2009.
- Sujarweni, V. Wirantam dan Poly Endrayanto, "*Statistika untuk Penelitian*", Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012.
- Sukmawati Ferina, "*Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu*", Jurnal Ekonomi dan Bisnis, ISSN 1973-3116 Vol. 2 No. 3, 2008.
- Suliyanto, "*Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*", Andi, Yogyakarta, 2011.
- Susanta Niko I Wayan, Nadiasa Mayun, Ida Bagus Rai Adnyana, "*Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Jasa Konstruksi di Denpasar*", Jurnal Ilmiah Elektronik Infrastruktur Teknik Sipil, Vol. 2 No. 2, 2013.
- Suwati, Yuli, "*Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda*", ejournal Ilmu Administrasi Bisnis, ISSN 0000-0000 Vol. 1 No. 1, 2013.
- Suwanto, Priansa, Donni Juni, "*Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*", cetakan ketiga, Alfabeta, Bandung, 2013.
- Umar, Husein, "*Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan Paradigma Positivik dan Berbasis Pemecahan Masalah*", PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.
- Veitzal dan Sagala Jauvani, "*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*", Rajawali Pers, Jakarta, 2009. Wibowo, Prof. Dr, "*Manajemen Kinerja-Edisi ketiga*", PT. Rajagrafindo Persa

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Orisinalitas	ii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing	iii
Halaman Pengesahaan Skripsi	iv
Abstrak.....	v
Abstrac	vi
Kata Penantar	vii
Daftar Isi	viii
Daftar Lampran	x
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Sistematika Penulisan	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2 Kompensasi	11
2.1.2.1 Definisi Kompensasi	11
2.1.2.2 Komponen-komponen Kompensasi.....	12
2.1.2.3 Bentuk-Bentuk Kompensasi	16
2.1.2.4 Asas-asas Kompensasi	18
2.1.3 Disiplin Kerja	19

2.1.3.1 Definisi Disiplin Kerja	19
2.1.3.2 Macam-Macam Dsiplin Kerja	21
2.1.3.3 Pelaksanaan Disiplin	22
2.1.3.4 Pengukuran Disiplin Kerja	24
2.1.4 Kinerja	25
2.1.4.1 Pengertian Kinerja	25
2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan ...	26
2.1.4.3 Ukuran Penilaian Kinerja	27
2.2 Penelitian Terdahulu	29
2.3 Kerangka Pemikiran	31
2.4 Hipotesis	33

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	34
3.2 Desasin Penelitian	35
3.3 Operasional Variabel	36
3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling	41
3.4.1 Poplasi	41
3.4.2 Sampel	42
3.4.3 Metode Sampling	42
3.5 Metode Pengumpulan Data	43
3.6 Intrumentasi Variabel Penelitian	45
3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	46

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	54
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	54

4.1.2 Deskriptif Data Responden	57
4.1.3 Hasil Pengolahan Data	59
4.1.4 Analisis Data	65
4.2 Pembahasan	72
4.2.1 Hasil Pengujian Hipotesis	72
4.2.2 Analisis Regresi Ganda	73
4.2.3 ANOVA	74
4.2.4 Koefisien Regresi	75
4.2.5 Uji T Test	77
4.2.6 Uji F Test	78
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran	76

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

2.2 Penelitian Terdahulu	29
3.1 Skedul Penelitian	34
3.3 Operasional Variabel	36
4.1 Usia Responden	57
4.2 Jenis Kelamin Responden	58
4.3 Pendidikan Terakhir Responden	58
4.4 Lama Bekerja Responden	58
4.5 Besaran Gaji Responden	59
4.6 Hasil Uji Validitas	60
4.7 Hasil Uji Reliabilitas	62
4.8 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	63
4.9 Coefficients	64
4.10 Data Variabel Kompensasi	66
4.11 Data Variabel Disiplin	68
4.12 Data Variabel Knerja	70
4.13 Correlation	72
4.14 Model summary	73
4.15 Anova	74
4.16 Coeffcien.....	75

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner penelitian	78
Lampiran 2 Tabulasi Data X1	82
Lampiran 3 Tabulasi Data X2	83
Lampiran 4 Tabulasi Data Y	84
Lampiran 5 Hasil Uji Normalitas	85
Lampiran 6 Hasil Uji Normalitas	91
Lampiran 7 Hasil Uji Multikolinieritas	92
Lampiran 8 Hasil Uji Heterokedastisitas	93
Lampiran 9 Hasil Korelasi	96
Lampiran 10 Hasil Uji Regresi	97

DAFTAR GAMBAR

2.3 Kerangka Pemikiran	31
2.3 Alur Penelitian	32
4.1 Logo Perusahaan	54
4.2 Struktur Organisasi	56

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan pada umumnya didirikan dengan tujuan dapat melangsungkan hidupnya dan untuk memperoleh keuntungan yang maksimal. Pengelolaan sumber daya manusia sangat penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Masalah sumber daya manusia saat ini masih tetap menjadi pusat perhatian bagi suatu perusahaan untuk bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Hal ini di pertegas oleh pendapat Schuller (1990) bahwa perusahaan mengelola sumber daya manusia dapat meningkatkan daya saing untuk menghadapi globalisasi. Dengan adanya beberapa perusahaan yang lokasinya berada dalam satu kawasan yang sama mengakibatkan persaingan antar perusahaan menjadi sangat ketat. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi bagian penting bagi kelangsungan dan kemajuan suatu perusahaan.

Setiap perusahaan menginginkan agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai pada waktunya. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan yang baik terhadap sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Pentingnya pengelolaan terhadap sumber daya manusia disebabkan karena factor manusia sebagai pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional suatu perusahaan. Semakin baik kemampuan sumber daya manusia, maka akan semakin baik hasil

yang dicapai. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah kualitas sumber daya manusia, maka akan semakin rendah pula hasil yang dicapai. Hal ini dipertegas oleh pendapat Hasibuan (2001) bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk menentukan kualitas pegawai yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan. Bagaimanapun baiknya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh perusahaan tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara professional oleh departemen tersendiri dalam suatu perusahaan, yaitu manajemen sumber daya manusia.

Kinerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi kinerja karyawan, maka keuntungan perusahaan juga semakin tinggi. PT Duri Rejang berseri menetapkan standar kinerja karyawan yang disesuaikan dengan unit kerjanya. Namun berdasarkan penelitian awal pada PT Duri Rejang Berseri peneliti mengamati kinerja karyawan belum sesuai harapan masih berkategori rendah. Tentunya permasalahan seperti ini harus diperhatikan oleh pihak manajemen untuk tetap menjaga kelangsungan hidup perusahaan kedepannya melalui peningkatan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja harus dilakukan karena adanya kesenjangan antara prestasi kerja yang diharapkan dengan kenyataan yang sebenarnya terjadi. Karena menurut Wibowo (2012) peningkatan kinerja karyawan diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi dan dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan.

Berdasarkan permasalahan tersebut dapat diduga bahwa penurunan kinerja karyawan PT Duri Rejang Berseri disebabkan karena beberapa faktor diantaranya rendahnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dan rendahnya disiplin kinerja karyawan. Menurut Mulyadi (2005), Kurangnya pemberian kompensasi dapat menyebabkan rendahnya kinerja karyawan. Perusahaan tidak dibenarkan memberikan upah yang tidak sesuai dengan pedoman yang ditetapkan oleh pemerintah, yaitu harus sesuai dengan persyaratan yang tercantum dalam upah minimum kabupaten (UMK). Penggajian harus memperhatikan peraturan pemerintah, seperti ketentuan tentang upah minimum kabupaten(UMK). Jika upah yang diterima karyawan lebih rendah dari UMK, maka karyawan kurang maksimal dalam memperdayakan diri untuk bekerja.

Selain kompensasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Hariandja (2002) mengemukakan bahwa untuk meningkatkan kinerja faktor yang penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah peningkatan disiplin. Rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh rendahnya disiplin kerja, yaitu karyawan selalu datang dan pulang tidak tepat pada waktunya, tidak mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, tidak mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Menurut Hasibuan (2012), kedisiplinan merupakan fungsi oferatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Rendahnya disiplin karyawan dapat dilihat dari adanya tingkat absensi. Semakin tinggi tingkat absensi, maka akan menghambat jalannya

perusahaan. Sebaliknya, apabila tingkat absensi rendah, maka disiplin kerja karyawan akan meningkat. Teori tersebut menunjukkan bahwa rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh kompensasi yang kurang tepat, yang kurang sesuai dengan beban kerja karyawan. Jika karyawan diberikan kompensasi yang kurang sesuai, maka disiplin karyawan akan rendah dan kinerja karyawan juga akan rendah.

PT Duri Rejang Berseri adalah merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelayaran. Peranan penting dalam meningkatkan mutu serta kualitas baik dari sumber daya manusianya maupun output yang dihasilkan. Untuk mencapai itu semua tidak terlepas dari masalah kompensasi dan disiplin yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan, idealnya perusahaan harus memberikan kompensasi yang layak kepada setiap karyawan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan, kemudian untuk memperoleh karyawan yang berkualitas perusahaan juga harus mencanangkan program kompensasi yang menarik agar calon karyawan yang akan datang memiliki kualifikasi sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan.

Melihat dari uraian diatas, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DURI REJANG BERSERI DI JAKARTA”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka permasalahan dalam penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Duri Rejang Berseri?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Duri Rejang Berseri?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Duri Rejang Berseri?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Duri Rejang Berseri.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Duri Rejang Berseri.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Duri Rejang Berseri.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pemimpin PT Duri Rejang Berseri sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan secara lebih optimal.

2. Bagi akademisi

Sebagai bahan referensi atau kepustakaan bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai disiplin kerja yang mempengaruhi kerja karyawan sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi.

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 ini disajikan untuk memberikan gambaran keseluruhan isi penelitian. Adapun sistematika pembahasan yang terdapat dlam penelitian ini terdiri dari lima bab yakni:

BAB 1: PENDAHULUAN

Bab ini berisi hal-hal yang akan dibahas dalam skripsi. Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan landasan teoritis, definisi dan penjelasan yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis yang berhubungan dengan pokok pembahasan penelitian terdahulu serta menjadi dasar acuan teori yang digunakan dalam analisa penelitian ini.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang Tempat dan Waktu Penelitian, Desain Penelitian, Operasionalisasi Variabel Populasi, Sampel, dan Metode Sampling, Metode Pengumpulan Data, Instrumentasi Variabel Penelitian Dan Metode Analisis dan pengujian Hipotesis

BAB 4 :HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan analisis data yang telah diperoleh dalam penelitian. Analisis data yang dilakukan meliputi analisis statistik yang digunakan untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian.

BAB 5 : PENUTUP

Bab kesimpulan dan saran ini berisi kesimpulan, saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia sebagai tenaga kerja merupakan inti atau menjadi asset setiap perusahaan, karena manusialah yang akan menentukan peranan sumber daya lainnya yang diikuti sertakan dalam proses produksi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen, di mana manajemen sumber daya manusia ini menitikberatkan perhatiannya pada masalah-masalah manusia dalam hubungan kerja dengan tugas-tugasnya tanpa mengabaikan faktor-faktor produksi lainnya, sehingga manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai pendayagunaan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan terhadap setiap individu anggota organisasi.

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

Manajemen yang khusus untuk menangani dan mengelola unsur manusia disebut manajemen sumber daya manusia. Dengan mempelajari dan menerapkan manajemen sumber daya manusia diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif.

Jadi manajemen sumber daya manusia mengandung arti pengakuan terhadap pentingnya peran manusia pada organisasi sebagai sumber daya yang vital dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi, pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan efisien agar dapat bermanfaat bagi individu, organisasi/perusahaan dan masyarakat.

Pelaksanaan Pemberian Insentif dalam rangka meningkatkan kinerja adalah suatu aspek dari manajemen sumber daya manusia, untuk itu perlu diketahui definisi atau pengertian dari manajemen sumber daya manusia untuk dapat lebih memahami maksud dan tujuan dari penelitian ini.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2001: 10), mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia: “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat”. Lebih lanjut menurut Hadari Nawawi (2001: 40), menegaskan bahwa sumber daya manusia: “Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal non-material atau *non-finansial* di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi perusahaan”.

Ditegaskan pula oleh Mutiara S. Pangabean (2002: 15), mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah: “Manajemen sumber daya manusia

merupakan suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Menurut Sedarmayanti (2001: 6), mengemukakan bahwa definisi manajemen sumber daya manusia adalah: “Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan (*recruitment*), seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi”.

Dari berbagai definisi para ahli manajemen sumber daya manusia di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk memperoleh, mempertahankan dan mengembangkan tenaga kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas dengan memperhatikan sifat dan hakekat manusia sebagai anggota organisasi bersangkutan secara tepat dan efisien atau dengan kata lain keberhasilan pengelolaan suatu organisasi beserta aktivitasnya sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia.

Jadi pada dasarnya, manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya dengan manajemen personalia. Sebenarnya pengertian manajemen personalia tidak ada yang

diterima secara umum, karena masing-masing pakar mengemukakan pengertian mereka masing-masing.

Perbedaan dari manajemen sumber daya manusia dan manajemen personalia yaitu:

1. Manajemen sumber daya manusia dikaji secara makro, Manajemen Personalia dikaji secara mikro.
2. Manajemen sumber daya manusia menganggap pegawai adalah kekayaan (aset utama organisasi), jadi harus dipelihara dengan baik. Sedangkan manajemen personalia menganggap bahwa pegawai adalah faktor produksi, jadi harus dimanfaatkan secara produktif.
3. Manajemen sumber daya manusia pendekatannya secara modern, sedangkan manajemen personalia pendekatannya secara klasik.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Definisi Kompensasi

Permasalahan kompensasi merupakan hal yang cukup rumit sehingga setiap perusahaan seharusnya memiliki cara sendiri untuk menetapkan kompensasi yang sesuai.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (veitzal dan sagala,2009:741).

Didalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja. Werther dan Davis 1996:408 dalam (Wibowo, 2012:741).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Tujuan dari system kompensasi adalah menghargai kinerja, menjalin keadilan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan bermut, mengendalikan biaya, memenuhi peraturan (Sedarmayanti, 2007:239).Kompensasi merupakan segala sesuatu bentuk imbalan yang diterima oleh seseorang (pekerja) sebagai imbalan atas kerja mereka (Darsono dan siswandoko, 2011:269).

2.1.2.2 Komponen-komponen kompensasi

Ada beberapa komponen-komponen kompensasi yaitu gaji, upah, insentif, dan komponen tidak langsung (fringe benefit) (Veitzal dan Sagala, 2009:744):

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan.

Adapun tujuan pemberian gaji menurut (Suwanto, dkk, 2013:222) adalah:

a. Ikatan Kerjasama

Pemberian kompensasi akan menciptakan suatu ikatan kerjasama yang formal antara pengusaha (perusahaan) dengan karyawan dalam kerangka organisasi, dimana pengusaha dan karyawan saling membutuhkan.

b. Kepuasan kerja

Karyawan bekerja dengan mengerahkan kemampuan, pengetahuan keterampilan, waktu serta tenaga, yang yang semuanya ditujukan bagi pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah diberikan oleh karyawan tersebut, sehingga akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.

c. Pengadaan efektif

Pengadaan karyawan akan efektif jika dibarengi dengan program kompensasi yang menarik. Dengan program kompensasi yang menarik, maka calon karyawan yang berkualifikasi baik dengan kemampuan dan

keterampilan tinggi akan muncul, sesuai dengan criteria yang ditetapkan oleh perusahaan.

d. Motivasi

Kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal.

e. Menjalin keadilan

Kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan antara karyawan dalam organisasi baik keadilan internal dan eksternal, keadilan internal berkaitan dengan pembayaran kompensasi dihubungkan dengan nilai relatif suatu jabatan, tugas dan prestasi kerja. Sementara keadilan eksternal berkaitan dengan pembayran bagi karyawan pada suatu tingkat yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh karyawan lainnya yang bekerja diperusahaan lain.

f. Disiplin

Pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Karyawan akan berperilaku sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Karyawan akan menciptakan tingkat disiplin yang baik jika suatu perusahaan memberikan kompensasi yang memadai dengan begitu karyawan akan bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Serikat buruh ini akan mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan bagi karyawannya. Apabila serikat buruh ini kuat maka bisa dipastikan tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan bagi karyawan tinggi, begitupun sebaliknya.

h. Pengaruh pemerintah

Pemerintah menjamin atas pekerjaan yang dan penghidupan yang layak bagi masyarakat. Melalui kebijakan perundangan dan regulasi, pemerintah mengeluarkan berbagai macam peraturan yang intinya untuk melindungi pekerja, sekaligus mendorong investasi dari para pengusaha agar mau mau menanamkan modalnya. Berkaitan dengan kompensasi, pemerintah menetapkan besarnya upah minimal yang layak diberikan pengusaha bagi karyawannya.

2. Upah

Upah merupakan imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi upah ini tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

3. Insentif

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

merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (Pay for Performance plan). Tujuan pemberian insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.

4. Komponen tidak langsung (fringe benefit)

Kompensasi tidak langsung fringe benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas seperti: asuransi-asuransi, tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain. Dalam praktiknya kompensasi yang diberikan antara suatu perusahaan lain relative berbeda satu sama lain (Veitzal dan Sagala, 2009:762,766).

2.1.2.3 Bentuk-bentuk Kompensasi

Kompensasi terbagi dalam beberapa bentuk (Darsono dan Siswandoko, 2011:269) yaitu:

1. Kompensasi financial langsung (direct financial compensation) terdiri dari gaji, upah, komisi dan bonus.
 - a. Gaji, adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan.

- b. Upah, adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan.
 - c. Bonus, adalah insentif kinerja individual dalam bentuk pembayaran khusus diatas gaji pekerja (Wibowo, 2012:348,357).
2. Kompensasi financial tidak langsung (indirect financial compensation) terdiri dari tunjangan-tunjangan, asuransi fasilitas, uang cuti liburan dan sebagainya.
- a. Tunjangan-tunjangan, adalah kompensasi tambahan (financial atau non financial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya, asuransi kesehatan dan uang pension.
 - b. Fasilitas, adalah sarana pendukung dalam aktifitas perusahaan berbentuk fisik, dan di gunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu yang relative permanen dan membrikan manfaat untuk masa yang akan datang (Hasibuan, 2012:118).

Kompensasi non financial (non financial compencation), yaitu bentuk kompenasi yang merupakan imbalan kepuasan yang diterima oleh pekerja atas pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan fisik atau psikologis perusahaan.

Pada bentuk-bentuk kompensasi tersebut juga terdapat kompensasi financial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan berupa upah dan gaji, bonus dan komisi (Veitzal dan sagala, 2009:741).

Kompensasi tidak langsung atau benefit terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi financial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya. Penghargaan non financial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan.

2.1.2.4 Asas-asas Kompensasi

Perubahan harus menetapkan program-program kompensasi yang didasarkan atas asas keadilan serta asas kelayakan dan kewajaran, dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Berikut ini akan diuraikan asas-asas yang penting untuk diterapkan dalam pemberian kompensasi (Suawanto, dkk2013:220,221):

1. Asas keadilan

Kompensasi mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi sehingga pemberian kompensasi yang tidak berdasarkan asas keadilan akan mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Yang dimaksud dengan asas keadilan

ialah adanya konsistensi imbalan bagi para karyawan yang melakukan tugas dengan bobot yang sama. Dengan kata lain, kompensasi karyawan disuatu jenis pekerjaan dengan kompensasi karyawan di jenis pekerjaan yang lainnya, yang mengerjakan pekerjaan dengan bobot yang sama, relative akan memperoleh besaran kompensasi yang sama.

2. Asas kelayakan dan kewajaran

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

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Definisi disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Pengertian disiplin sering juga disebut adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Disiplin karyawan (baru/lama) perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Disiplin harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal Keith Davis,(1995-1996) dalam (Mangkunegara, 2011:129).

Prayudi Atmosudirjo (1928:84) dalam darsono dan Siswandoko (2011:128) menjelaskan disiplin adalah bentuk ketaatan dan pengendalian diri yang rasional dan sadar, tidak emosional dan pamrih.

Bejo Siswanto (1989:278) dalam darsono dan Siswandoko(2011:128) menerangkan disiplin adalah sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja merupakan suatu alat 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 mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin karyawan biasanya dilakukan oleh penyelia. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya (Veitzal dan Sagala, 2009:825).

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma social yang berlaku,

kesadaran adalah sikap seseorang secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesiapan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi atau badan yang tertulis maupun tidak. Kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Hasibuan, 2012:193,194).

2.1.3.2 Macam-macam Disiplin Kerja

Dalam macam-macam disiplin kerja pengertian disiplin kerja bagi menjadi dua bentuk (Mangkunegara, 2011:131) yaitu:

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. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik maka diharapkan dapat lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menegakkan pegawai dalam menyatukan 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.

2.1.3.3 Pelaksanaan Disiplin kerja

Terdapat tiga konsep pelaksanaan tindakan disipliner yaitu: aturan tungku panas, tindakan disiplin progresif, dan tindakan disiplin positif (Veitzal dan Sagala, 2009:826).

1. Aturan Tungku Panas

Menurut pendekatan ini, tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh sebuah tungku panas.

- a. Membakar dengan segera, jika tindakan disipliner akan diambil tindakan itu harus dilaksanakan segera sehingga individu memahami alasan tindakan tersebut
- b. Member peringatan, hal ini dilakukan untuk memberikan peringatan sebelumnya bahwa hukuman akan mengikuti perilaku yang tidak dapat diterima.

- c. Member hukuman yang konsisten, tindakan disipliner haruslah konsisten ketika setiap orang yang melakukan tindakan yang sama akan dihukum sesuai dengan hokum yang berlaku.
- d. Membakar tanpa membeda-bedakan, tindakan disipliner seharusnya tidak membeda-bedakan, tungku panas akan membakar setiap orang yang menyentuhnya, tanpa memilih-milih.

2. Tindakan Disiplin progresif

Tindakan disiplin progresif dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap pelanggaran. Tujuan tindakan ini adalah membentuk program disiplin yang berkembang mulai dari hukuman yang ringan hingga yang sangat keras.

Disiplin progresif dirancang untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi kekeliruan secara sukarela. Penggunaan tindakan ini meliputi serangkaian pertanyaan mengenai kerasnya pelanggaran. Pedoman-pedoman yang dianjurkan untuk tindakan disipliner bagi pelanggaran-pelanggaran yang dibutuhkan yaitu, peringatan lisan, peringatan tertulis dan terminasi.

3. Tindakan Disiplin Progresif

Dalam banyak situasi, hukuman tidaklah memotivasi karyawan mengubah suatu perilaku. Namun, hanya mengajar seseorang agar takut atau membeci alokasi hukuman yang dijatuhkan penyelia. Penekanan pada hukuman ini dapat mendorong para karyawan untuk menipu penyelia mereka dari pada mengoreksi tindakan-tindakannya.

Tindakan disipliner positif dimaksudkan untuk mendorong para karyawan memantau perilaku-perilaku mereka sendiri dan memikul tanggung jawab atas konsekuensi-konsekuensi dari tindakan-tindakan mereka. Disiplin positif bertumpukkan pada konsep bahwa para karyawan mesti memikul tanggung jawab atas tingkah laku pribadi mereka dan persyaratan-persyaratanpekerjaan. Prasyarat yang perlu bagi disiplin positif adalah pengkomunikasian persyaratan-persyaratan pekerjaan dan peraturan-peraturan kepada para karyawan.

2.1.3.4 Pengukuran Disiplin kerja

Mengenai adanya penataan serta perbaikan mengenai disiplin kerja karyawan, umumnya disiplin kerja karyawan juga dapat diukur dari:

1. Para pegawai datang ke kantor dengan tertib dan teratur. Dengan datang ke kantor secara tertib dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.
2. Berpakaian rapi ditempat kerja. Berpakaian rapi merupakan salah satu factor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Karena dengan berpakaian rapi suasana tempat kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.
3. Menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati. Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor tidak secara hati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.

4. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi. Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap organisasi.
5. Memiliki tanggung jawab. Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja karyawan tinggi (Alfred R.Lateiner dalam Imam Soejono, (1983)dikutip oleh Rinoldy (2013).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sesuatu kekuatan yang selalu berkembang ditubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periodik dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen semacamnya, untuk memotivasi individu karyawan agar mencapai sasaran organisasi dan memenuhi standar perilaku maka perlu dilakukan penilaian kinerja sehingga dapat membuahkan hasil yang diinginkan oleh organisasi, penilaian

kinerja dapat digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya diinginkan, melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta pemberian penghargaan, baik yang bersifat instrinsik maupun ekstrinsik (Veitzal dan sagala, 2009:604).

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hokum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mathis dan Jackson,2009:113).

Kinerja juga dapat dikatakan sebagai penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitasdalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi (Ilyas, 2002:65).

2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Disebagian besar organisasi, kinerja karyawan individual merupakan factor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Factor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual (Mathis dan Jackson,2009:113,114), yaitu:

1. Kemampuan individual, terdiri dari beberapa komponen yaitu, bakat minat dan factor kepribadian

2. Usaha yang dicurahkan yaitu terdiri dari motivasi, etika kerja, kehadiran dan rancangan tugas
3. Dukungan organisasi yang diterimanya terdiri dari pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja

Hubungan ketiga factor ini diakui secara luas dalam literature manajemen sebagai: kinerja (*performance*) = Kemampuan (*ability*) x Usaha (*effort*) x Dukungan (*support*). Kinerja individual ditingkatkan sampai tingkat dimana ketiga komponen tersebut ada dalam diri karyawan.

Kinerja dipengaruhi oleh tiga factor (Simamora) dalam mangkunegara (2006):

- a. Factor individual yang mencakup kemampuan, latar belakang dan demografi.
- b. Factor psikologis terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, dan motivasi
- c. Factor organisasi terdiri dari struktur organisasi dan *job design*.

2.1.4.3 Ukuran Penilaian Kinerja

Ada enam kategori yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan secara individual (Dessler, 2005:316) sebagai berikut:

1. *Quality*, yaitu tingkat dimana hasil kinerja dari karyawan yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti ketepatan, ketelitian, dan dapat diterima dari suatu aktivitas.
2. *Productivity*, yaitu kuantitas atau jumlah yang dihasilkan secara efisien dan efektif.
3. *Job knowledge*, yaitu tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan ataupun informasi yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya.
4. *Reliability*, yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat dipercaya selama menyelesaikan pekerjaan dalam hal tindak lanjut pekerjaan.
5. *Availability*, yaitu tingkat ketetapan waktu dari suatu aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan dan ketepatan dalam catatan daftar kehadiran karyawan.
6. *Independence*, yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa bantuan bimbingan dari pengawasnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

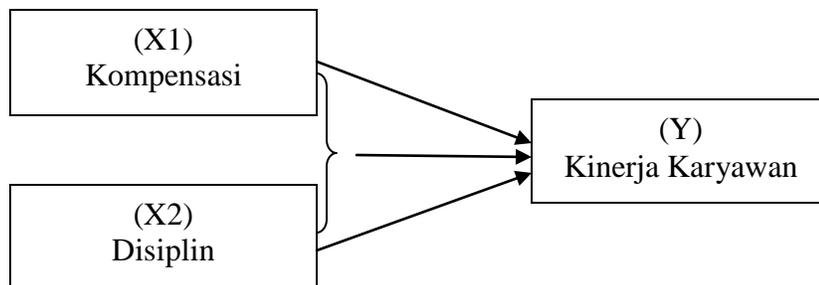
No	Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Metodologi Penelitian	Hasil penelitian
1	Yuli Suwati 2013	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT Tunas Hijau Samarinda)	independen : Kompensasi(X1) dan Motivasi (X2) Dependen: Kinerja (Y)	Analisis regresi Berganda	Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama kompensasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Tunas Hijau Samarinda
2	I Wayan niko Susanta, Mayun Nadisa, Ida Bagus Rai Adnyana (2013)	Pengaruh Kompensasi dan kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada jasa Konstruksi di Denpasar	Independen Kompensasi (X1) dan Kepemimpinan (X2) Dependen: Kinerja (Y)	Analisis regresi Berganda	Kompensasi dan kepemimpinan Berpengaruh terhadap Kinerja Secara Parsial dan simultan pada jasa Konstruksi di Denpasar
3	Ferina Sukmawati	Pengaruh Kepemimpinan,	Independen : Kepemimpinan	Analisis regresi	Hasil analisis Menunjukkan

	2008	Lingkungan kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan (studi Kasus Pada PT pertamina (PERSERO) UMPS III Transit Utama Balongan, Indramayu		Berganda	Kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan pada PT Pertamina (PERSERO) UPMS III Transit utama Balongan, Indramayu
4	M Harli 2010	Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil (studi kasus pada pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan selatan)	Independen: Disiplin kerja (X1), Motivasi (X2), dan pengembangan Karir (X3) Dependen : Kinerja (Y)	Analisis regresi Berganda	Hasil analisis Menunjukkan disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karir berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten tabalong di tanjung kalimantan selatan
5	Rio Marpaung dan Tri dinda agustin (2013)	pengaruh Pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada Kejaksaan Tinggi Riau)	Independen : Pengawasan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Dependen: Kinerja (Y)	Analisis regresi Berganda	Hasil penelitian Menunjukkan berdasarkan hasil uji t pengawasan memiliki pengaruh terhadap kinerja sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, dan berdasarkan

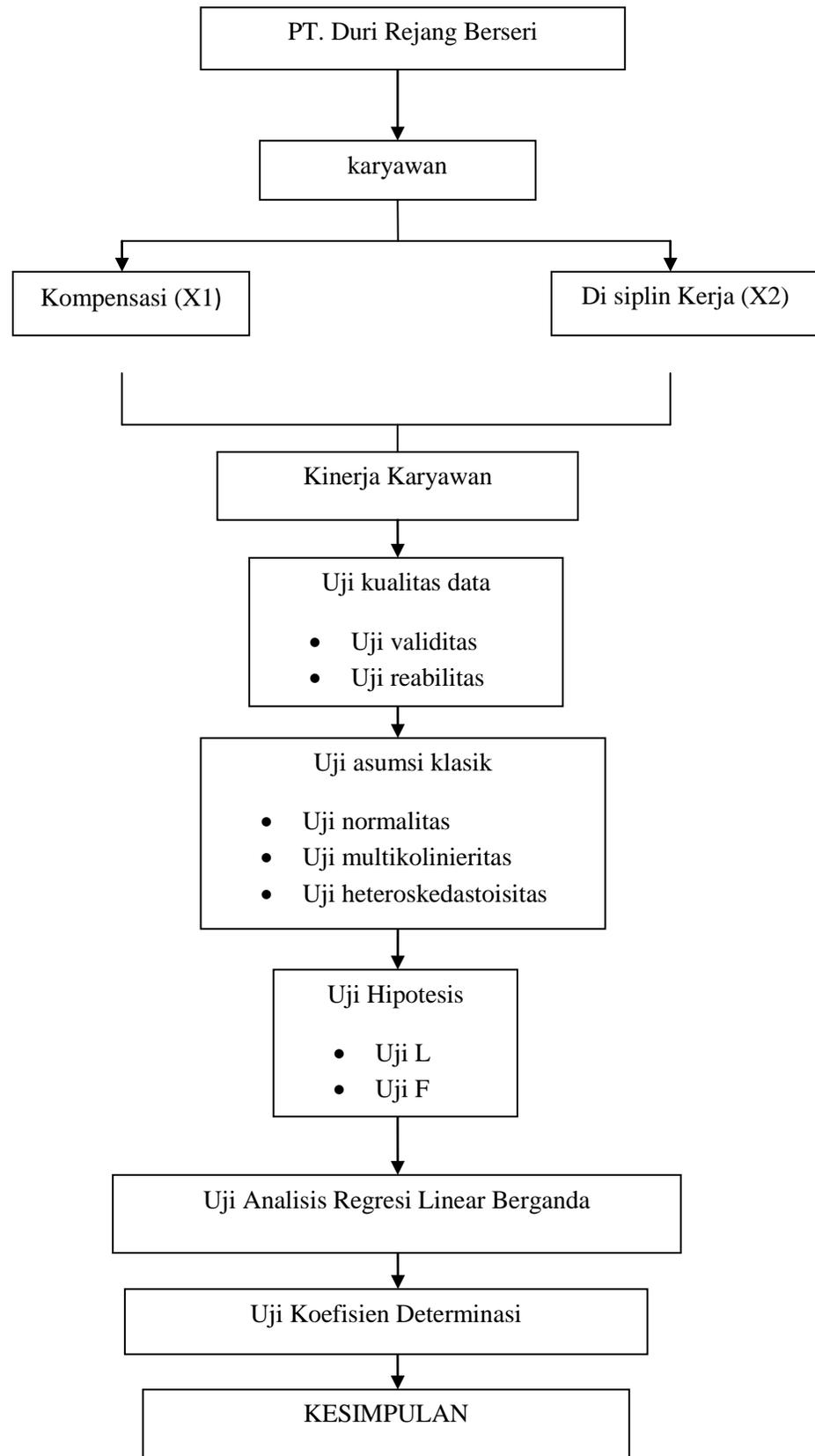
					uji f pengawasan dan disiplin kerja bersama-sama sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai kejaksaan Tinggi Riau
--	--	--	--	--	--

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir diperlukan untuk menemukan permasalahan, membuat landasan teori dan menguji hipotesa atas suatu penelitian. Dalam kaitan ini kerangka berpikir harus didasarkan pada permis-permis atau pernyataan-pernyataan yang dianggap benar yang berguna dalam upaya dedukasi yang biasanya nonempirikal untuk sampai pada kesimpulan-kesimpulan tentang kaitan antara variable-variabel penelitian.



Kerangka berpikir ini juga harus dilengkapi oleh bagan atau alur penelitian yang memperlihatkan kaitan antar variable-variabel penelitian (Umur, 2008).



2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan sebuah kesimpulan yang masih berupa perkiraan jawaban dari rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian Umar (2008). Berdasarkan uraian latar belakang dan perumusan masalah serta kerangka konsep maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Duri Rejang Beseri.
2. Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pt Duri Rejang Beseri.
3. Kompensasi dan Disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT Duri Rejang Beseri.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Pemilihan tempat atau lokasi penelitian memang merupakan hal yang sangat penting karena dengan sudah ditentukannya tempat atau lokasi penelitian sangat membantu penulis dalam mengumpulkan data-data yang penulis sangat butuhkan, guna mencapai tujuan dalam penelitian ini. Dalam hal ini dengan sudah ditentukannya lokasi penelitian yang penulis ambil adalah PT Duri Rejang Berseri, dimana kantor ini merupakan tempat penulis bekerja yang beralamatkan di Jl Pramuka Raya No 1, Palmariam Matraman Jakarta Timur.

Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan mulai pada bulan Juni 2016 s/d Agustus 2016, untuk lebih jelasnya lihat pada tabel :

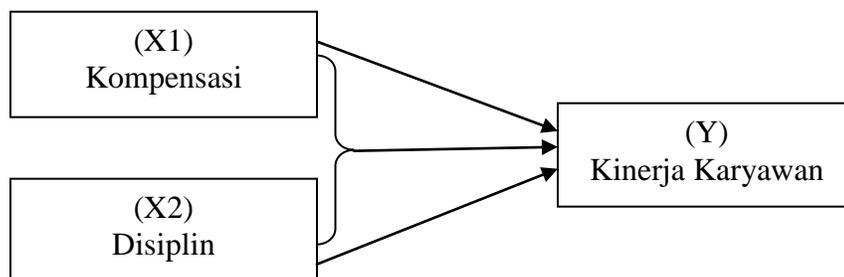
Tabel 3.1 Skedul penelitian Tahun 2016

NO	Kegiatan	Minggu Ke :														
		Juni				Juli					Agustus					
		1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
1	Penelitian Pendahuluan	■	■													
2	Penyusunan Proposal		■	■	■											

3	Pengumpulan Data																		
4	Analisis Data																		
5	Penyusunan Laporan																		

3.2 Disain Pelitian

Dalam penelitian ini penulis ingin memahami lebih lanjut hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dan dari penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat difungsikan untuk menjelaskan, meramal atau memprediksikan suatu gejala. Penelitian ini bersifat kuantitatif karena menggunakan perhitungan dalam memprediksikan data-data yang sudah di peroleh sehingga lebih jelas. Dalam penelitian ini variabel yang diungkap yaitu variabel kompensasi (X1) Variabel bebas yang kedua (X2) adalah disiplin kerja, disiplin kerja. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y), Metode pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah metode angket. Metode ini digunakan untuk memperoleh data mengenai semua variabel, yaitu variabel kompensasi, variabel disiplin kerja, dan variabel kinerja karyawan.



3.3 Operasionalisasi Variabel

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

Tabel 3.3
Operasional variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	Kompensasi (X1) Komepensasi merupakan segala sesuatu bentuk imbalan yang diterima oleh seseorang pekerja sebagai imbalan atas kerja mereka (Darsono dan Siswandoko (2011:269)	a.Kompensasi Fiensial langsung	Gaji <ul style="list-style-type: none"> • Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan • Gaji yang saya peroleh saat ini sudah sesuai dengan standar perusahaan • Dengan gaji yang saya peroleh saat ini saya dapat mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan baik • Kebutuhan saya merasa terpenuhi dengan gaji yang sya terima saat ini Bonus <ul style="list-style-type: none"> • Saya mendapatkan 	Likert

			<p>bonus diluar gaji yang saya terima</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bonus yang saya terima meningkatkan semangat saya dalam bekerja • Besaran bonus yang saya terima sesuai dengan pencapaian hasil kerja 	
		<p>b. Kompensasi financial tidak langsung</p>	<p>Tunjangan :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tunjangan yang saya terima seperti asuransi kesehatan dan jiwa sudah melengkapi kebutuhan saya • Adanya pemberian tunjangan membuat saya merasa nyaman dalam bekerja <p>Fasilitas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fasilitas yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan saya • Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan menunjang dalam melaksanakan kerja • Saya memperoleh kepuasan terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini 	likert

		c.Kompensasi non financial	Kepuasan dengan pekerjaan: <ul style="list-style-type: none"> • Saya memperoleh kepuasan terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini 	Likert
2	Disiplin kerja (X2) Disiplin kerja merupakan sesuatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah di tetapkan Lteiner (1983) dalam Rinoldy (2013)	Disiplin kerja dapat diukur dari : 1. Pegawai datang kekantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur	<ul style="list-style-type: none"> • Tepat waktu datang kekantor • Tepat waktu dalam melaksanakan tugas • Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas 	Likert
		2. Berpakaian rapi di tempat kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan pakaian yang baik ditempat kerja 	likert
		3.Menggunakan perlengkapan kantor dengan baik	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan perlatan kantor dengan hati-hati • Merawat peralatan kantor dengan baik 	
		4.Mengikuti cara kerja yang di tentukan oleh organisasi	<ul style="list-style-type: none"> • Mematuhi prosedur dan aturan kerja • Taat terhadap pimpinan • Izin jika tidak masuk kantor 	Likert
		5. memiliki tanggung jawab terhadap tugas	<ul style="list-style-type: none"> • Melaksanakan tugas sesuai rencana • Berani menerima sanksi jika ada kesalahan 	Likert
3	Kinerja (Y)	Kinerja individu	Bakat:	Likert

	<p>Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika Mathis dan Jackson (2009:113)</p>	<p>dipengaruhi oleh:</p> <p>1. Kemampuan individual</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Saya memiliki keterampilan dan pengetahuan pada bidang pekerjaan yang saya lakukan saat ini • Pekerjaan atau tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki <p>Minat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bidang pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan minat saya saat ini • Saya merasa bersemangat dalam bekerja karena pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan minat saya 	
		<p>2. Usaha yang dicurahkan</p>	<p>Motivasi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pembagian tugas yang adil member saya motivasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal • Atasan selalu member motivasi dan arahan apabila dalam melaksanakan pekerjaan mengalami 	Likert

			<p>kesulitan</p> <p>Etika kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Saya selalu mengutamakan etika dalam bekerja baik dengan atasan maupun rekan kerja lainnya • Saya selalu menegur apabila terdapat rekan kerja yang beretika tidak sesuai dikantor <p>Kehadiran :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kehadiran merupakan hal yang selalu saya perhatikan dan prioritaskan • Saya selalu taat pada jam kerja Kantor. 	
		3. Dokumen organisasi	<p>Peralatan dan teknologi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peralatan dan teknologi yang digunakan menunjang saya dalam pelaksanaan kerja. <p>Standar Kinerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang di tetapkan oleh perusahaan • Saya selalu mengutamakan standar kerja yang 	Likert

			<p>di tetapkan perusahaan sebagai acuan untuk mencapai hasil kerja yang optimal</p> <p>Rekan kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Saya memiliki rekan kerja yang selalu membantu dan mau bertukar pikiran mengenai masalah pekerjaan • Pekerjaan saya tidak terbangkalai karena adanya kerja sama yang baik antar rekan kerja 	
--	--	--	--	--

3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling

3.4.1 Populasi

Menurut (sugiyono, (2007:72) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Kesimpulannya, populasi bukan hanya orang tetapi benda-benda alam yang lain. Tujuan diadakan populasi juga bukan jumlah yang ada pada objek yang 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 DURI REJANG BERSERI yang berjumlah 30 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagai atau wakil populasi yang akan diteliti (Arikunto, 2002). Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiono (2005:126) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel ini adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel jenuh juga sering diartikan sampel yang maksimum, ditambah beberapapun tidak akan merubah keterwakilan. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor PT DURI REJANG BERSERI yakni 30 orang.

3.4.3 Metode Sampling

Pendekatan Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan dibantu dengan program spss, jenis penelitian ini yaitu dengan memperoleh informasi yang akurat mengenai Kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan, yang diberikan perusahaan kepada karyawan melalui evaluasi kinerja dengan cara menyebarkan kuisioner kepada para karyawan untuk memperoleh data yang akurat. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mencari informasi factual secara mendetail yang sedang menggejala dan mengidentifikasi masalah-masalah atau untuk mendapatkan

justifikasi keadaan dan kegiatan-kegiatan yang sedang berjalan (wahyuni dna Mulyono, 2006).

3.5 Metode Pengumpula Data

3.5.1 Jenis dan sumber data

a. Data primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2009:193). 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 ada kuesioner kompensasi yang terdiri dari 12 pernyataan, kuesioner disiplin kerja terdiri dari 12 pernyataan dan kuesioner kinerja karyawan terdiri dari 15 pernyataan.

Langkah-langkah dalam pengumpulan data pada kuesioner adalah sebagai berikut:

- a. Peneliti meminta persetujuan kepada calon responden untuk bersedia menjadi responden.

- b. Peneliti menyerahkan lembar kuesioner yang akan di isi kepada responden.
- c. Peneliti menjelaskan langkah-langkah dalam pengisian kuesioner.
- d. Peneliti menunggu hasil pengisian kuesioner.
- e. Peneliti melakukan pengecekan atas lembar kuesioner yang telah diserahkan, apakah semua sudah terisi atau belum.
- f. Peneliti melakukan tabulasi data penellitian kuesioner.
- g. Data penelitian kuesioner terkumpuul.

Penelitian ini menggunakan skala likert untuk mengetahui skor pertanyaan. Skala likert merupakan skala yang dipakai untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang/ sekelompok orang tentang fenomena social (Sugiyono, 2009:132). Penelitian ini menggunakan sejumlah statement skala 1-5 yang menunjukkan setuju atau tidak setuju terhadap statement tersebut.

Berikut adalah tabel skala likert yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 3.4

Skala likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Tidak setuju	1
tidak setuju	2
Ragu-ragu	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

b. Data Sekunder

Data sumber sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen (Sugiyono, 2009:193). Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, laporan, jurnal dan lain-lain. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari buku-buku, jurnal-jurnal ilmiah, internet 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 instrument berupa kuesioner. Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan responden jawab, biasanya dalam alternative yang didefinisikan dengan jelas. 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 menunjukkan setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan yang tertera pada kuesiner.

Sangat setuju (SS) = Skor 5

Setuju (S) = Skor 4

Ragu – ragu (RR) = Skor 3

Tidak Setuju (TT) = Skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = Skor 1

3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

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

1. Statistik Deskriptif

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

2. Uji Kualitas data

a. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang /diganti karena dianggap tidak relevan.

Pengujiannya dilakukan secara statistic, yang dpaat dilakukan secara

manual atau dukungan computer SPSS (Umar, 2008:52). Pengolahan data pada variabel penelitian ini menggunakan bantuan Microsoft excel 2013 dan IBM SPSS statistik 20.

Pada penelitian ini, validitas yang digunakan adalah dengan uji *moment product correlation* atau yang lebih dikenal dengan nama *pearson correlation*. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, untuk degree of freedom (df) = $n-2$ dalam hal ini “ n ” adalah jumlah sampel dengan $\alpha = 0,05$ (Ghozali, 2013:53).

Korelasi yang 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

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrument yang dilaam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari 1 kali, paling tidak oleh responden yang sama (Umar, 2008:54). Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

1. Repeated measure atau pengukuran ulang disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
2. One shot atau pengukuran sekali saja disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain

atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika member nilai Cronbach Alpha $>0,70$ (Nunnaly, 1994) dalam (ghozali, 2013:48).

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Jika data ternyata tidak berdistribusi normal, maka analisis nonparametik dapat digunakan. Jika data berdistribusi normal, maka analisis parametik termasuk model-model regresi dapat digunakan (Umar, 2008:77)

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari tolerance value atau Variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan diregresi

terhadap variabel bebas lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/\text{tolerance}$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai tolerance $<0,10$ atau sama dengan nilai VIF >10 . Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinearitas yang masih dapat ditolerir (Ghozali, 2013:105).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas sedangkan untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang heteroskedastisitas. Cara menentukan Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya Residual plot, Metode grafik, uji park, uji Gletser, dan Kelaziman (umar, 2008:82).

4. Uji Hipotesis

a. Uji signifikan Parameter Individual (uji t parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/responden secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2013:98). Uji t dapat dilakukan dengan rumus:

$$T = B / \text{Std Error}$$

Cara melakukan uji t sebagai berikut:

1. Quick look: bila jumlah degree of freedom (df) adalah 20 atau lebih dan derajat kepekaan sebesar 5% maka H1 dapat diterima bila t lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut). Dengan kata lain, suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.
 2. Membandingkan nilai t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan t tabel, maka Ho ditolak dan Hi di terima (ghozali, 2011:89).
- b. Uji signifikan Simultan (Uji statistik F)

Uji f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas (kompensasi dan disiplin kerja) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (kinerja) (Ghozali, 2013:98). Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini apakah H0 diterima yang berarti secara bersama-sama variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat atau H1 diterima yang berarti secara bersama-sama variabel berpengaruh terhadap variabel terikat, maka dapat digunakan uji f dengan rumus berikut (g=Ghozali, 2011:88):

$$F = \frac{\text{Mean Square Regression}}{\text{Mean Square residual}}$$

Dengan criteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Quick look : bila nilai f lebih besar lebih besar dari 4 maka H_1 dapat diterima pada drajat kepekaan 5%. Dengan kata lain, semua variabel bebas secara serentak berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. Membandingkan nilai f hasil perhitungan dengan nilai f menurut tabel. Apabila nilai f hitung lebih besar dari pada f tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 di terima (Ghozali, 2011:88).

5. Analisi regresi Linear Berganda

Melihat dari hipotesis penelitian ini maka digunakan analisis regresi linear berganda (Multiple Regression). Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan /atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui(ghozali, 2005:91). Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat), yaitu kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2), terhadap kinerja (Y). menurut Sugiyono (2009), persamaan analisis regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y= Kinerja

a= costanta

b1= Koefisien regresi antara kompensasi dengan kinerja

b2= Koefisien regresi antara disiplin kerja dengan kinerja

X1= variabel Kompensasi

X2 = Variabel disiplin kerja

e= Error

6. Uji Koefisien Determinasi (R square)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:97).

Dapat dikatakan bahwa koefisien determinasi yaitu untuk mengetahui prosentasi besarnya perubahan variabel independen yang disebabkan oleh variabel dependen. Hal-hal yang perlu diperhatikan mengenai koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

1. Nilai R^2 harus berkisar 0 sampai 1
2. Bila $R^2 = 1$ berarti terjadi kecocokan sempurna dari variabel independen menjelaskan variabel dependen
3. Bila $R^2 = 0$ berarti tidak ada hubungan sama sekali antara variabel independen terhadap variabel dependen

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengukur pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan; pengaruh antara Disiplin terhadap Kinerja Karyawan; pengaruh antara Kompensasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan dapat dirumuskan kesimpulan dan saran sebagai berikut:

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan data empiris dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Dari hasil pengujian hipotesis regresi menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di mana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,578 > 1,701$) atau hipotesis penelitian H1 diterima, nilai *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan kontribusi Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Duri Rejang Berseri sebesar 0,565.
2. Dari hasil pengujian hipotesis regresi menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin terhadap Kinerja Karyawan di mana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,487 > 1,701$) atau hipotesis penelitian H2 diterima, nilai *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan kontribusi Disiplin terhadap Kinerja Karyawan di PT. Duri Rejang Berseri sebesar 0,393.

3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis regresi antara Kompensasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan secara simultan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dimana F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($91.613 > 3,354$) atau hipotesis penelitian H3 diterima, nilai *R square* pada *tabel summary* menunjukkan kontribusi Kompensasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,872 sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengaruh antara Kompensasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan di PT. Duri Rejang Berseri sebesar 87,2%.

5.2. Saran

Berdasarkan analisis dan penarikan kesimpulan yang ada, berikut ini beberapa saran yang dapat disampaikan merujuk pada teori-teori yang digunakan pada penelitian ini, yaitu:

1. Merupakan suatu keharusan bagi manajemen untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat para karyawan meningkatkan kinerjanya. Pemahaman tentang jenis atau tingkat kebutuhan karyawan menjadi hal mendasar untuk meningkatkan disiplin para karyawan didalam bekerja. Dengan tercapainya disiplin maka produktivitas pun akan meningkat, misalnya meningkatkan kompensasi bagi karyawan yang berprestasi.
2. Meningkatkan kualitas manajemen agar karyawan memiliki semangat kerja dan moril yang tinggi serta disiplin dalam bekerja.
3. Penggunaan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena hasil penelitian menunjukkan masih terdapat variabel lainnya yang

mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan/suasana kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, senioritas dan lain-lain.

4. Terhadap kinerja karyawan, hal yang harus diperhatikan adalah peningkatan kompensasi dan disiplin merupakan suatu kondisi yang berpengaruh positif dan signifikan untuk membangkitkan gairah dan mendorong kinerja para karyawan di PT. Duri Rejang Berseri.