



**PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN, DISIPLIN DAN  
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. MOBIL LAKU INDONESIA (BeliMobilGue.co.id)**

**TESIS**

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan  
Program Pascasarjana Magister Manajemen



Oleh:

**EVA LAMBOK WIDYANATI**

**NIM: 201661027**

**IPWIJA**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S2  
PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA  
JAKARTA**

**2019**

**PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN, DISIPLIN DAN  
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## ABSTRAK

Kompensasi, Pelatihan, Disiplin dan Motivasi merupakan faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja pegawai PT. Mobil Laku Indonesia (BeliMobilGue.co.id). Untuk membuktikan pengaruh-pengaruh tersebut maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, pelatihan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai PT. Mobil Laku Indonesia (BeliMobilGue.co.id).

Penelitian dilakukan di PT. Mobil Laku Indonesia dengan mengambil 110 pegawai sebagai sampel penelitian dari total populasi 115 pegawai pada margin error 10%. Pengambilan data menggunakan kuesioner tertutup lima skala penilaian skala ordinal. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan analisis deskriptif dan inferensi. Regresi linier ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F.

Penelitian menghasilkan empat temuan utama sesuai hipotesis yang diajukan, yaitu:

- 1) Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai;
- 2) Pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai;
- 3) Disiplin memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai;
- 4) Motivasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja pegawai disarankan agar dilakukan upaya peningkatan kompensasi, pelatihan, disiplin dan motivasi.

**Kata Kunci:**

Kompensasi, Pelatihan, Disiplin, Motivasi, Kinerja Pegawai



## ABSTRACT

*Compensation, Training, Discipline and Motivation are relatively large factors in influencing the performance of employees of PT. Mobil Laku Indonesia (BeliMobilGue.co.id). To prove these differences, this research was conducted with the aim of analyzing comparison, training, discipline and motivation on the performance of employees of PT. Mobil Laku Indonesia (BeliMobilGue.co.id).*

*Research conducted at PT. Mobil Laku Indonesia by taking 50 employees as research samples which are calculated using the Slovin formula of the total participation of 100 employees at a 10% error margin. Retrieval of data using a closed level scale scale of five ordinal scales. The research was conducted quantitatively, namely with descriptive and inference analysis. Multiple linear regression is used as an analytical tool while hypothesis testing is done by t-test and F-test.*

*The study produced four main findings according to the proposed hypothesis, namely:*

*1) Compensation has a significant effect on employee performance; 2). Training has a significant effect on employee performance; 3). Discipline has insignificant importance to employee performance; 4). Motivation has insignificant importance to employee performance.*

*Based on these findings, to improve the agreed performance is done to improve, training, discipline and motivation.*

**Keywords:**

*Compensation, Training, Discipline, Motivation, Employee Performance*



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan maka laporan tesis yang berjudul “PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN, DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MOBIL LAKU INDONESIA (BeliMobilGue.co.id)” tepat pada waktunya. Adapun tujuan dari penulisan laporan tesis ini adalah syarat menyelesaikan Pascasarjana pada STIE IPWI Jakarta dan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen. Pada kesempatan ini, penulis hendak menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan moril maupun materiil sehingga proposal penelitian ini dapat selesai. Ucapan terima kasih ini penulis tujukan kepada:

1. Bapak Dr. Slamet Ahmadi, MM selaku Dosen pembimbing 1 atas waktu dan bimbingannya selama penulis menyelesaikan laporan Tesis ini.
2. Bapak Drs. Djayadi, MM selaku Dosen Pembimbing 2 atas waktu dan bimbingannya selama penulis menyelesaikan laporan Tesis ini.
3. Ibu Dr. Titing Widyastuti, MM selaku Ketua Prodi Magister Manajemen
4. Bapak Dr. Suyanto, S.E., M.M., M.Ak. selaku Ketua STIE IPWIJA
5. Pimpinan PT Mobil Laku Indonesia (BeliMobilGue.co.id) , Bapak Rolf Monteiro dan seluruh staff perusahaan atas kesempatan dan bantuan yang diberikan kepada penulis dalam melakukan penelitian



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak mengikatkan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

dan memperoleh informasi yang diperlukan selama penulisan tesis ini.

6. Orang Tua, abang Aldo dan Adik Yacob yang telah memberikan doa, dorongan dan semangat selama penyusunan laporan tesis ini.
7. Donald Ganitua Sianturi, suami tercinta yang telah berjuang bersama-sama penulis dalam menyelesaikan laporan tesis ini.

Meskipun telah berusaha menyelesaikan laporan tesis ini sebaik mungkin, penulis menyadari bahwa laporan tesis ini masih ada kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca guna menyempurnakan segala kekurangan dalam penyusunan laporan tesis ini. Akhir kata, penulis berharap semoga laporan tesis ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Jakarta, Agustus 2019

Penulis

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN DOSEN PENGUJI.....	iii
ABSTRAK .....	iv
<i>ABSTRACT</i> .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	9
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.2 Kinerja.....	13
2.1.2.1 Pengertian Kinerja.....	13
2.1.2.2 Manfaat Penilaian Kinerja.....	13
2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja .....	14
2.1.2.4 Indikator Kinerja Karyawan .....	15
2.1.3 Kompensasi.....	15



2.1.3.1	Pengertian Kompensasi .....	15
2.1.3.2	Jenis Kompensasi .....	17
2.1.3.3	Tujuan Kompensasi .....	17
2.1.3.4	Fungsi Kompensasi .....	18
2.1.3.5	Indikator Kompensasi.....	18
2.1.4	Pelatihan.....	19
2.1.4.1	Tujuan Pelatihan.....	20
2.1.4.2	Indikator Pelatihan .....	21
2.1.5	Disiplin.....	22
2.1.5.1	Pengertian Disiplin .....	22
2.1.5.2	Macam-macam Disiplin Kerja .....	25
2.1.5.3	Indikator Disiplin Kerja.....	27
2.1.5.4	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan .....	28
2.1.5.5	Hal-Hal yang Menunjang Kedisiplinan.....	29
2.1.5.6	Cara Menegakkan Disiplin Kerja .....	30
2.1.6	Motivasi .....	31
2.1.6.1	Pengertian Motivasi.....	31
2.1.6.2	Tujuan Motivasi Kerja.....	33
2.1.6.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi .....	34
2.1.6.4	Jenis-jenis Motivasi.....	36
2.1.6.5	Indikator Motivasi Kerja .....	37
2.2	Penelitian Terdahulu.....	38
2.3	Kerangka Pemikiran.....	44
2.3.1	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.....	44
2.3.2	Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.....	45
2.3.3	Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan.....	45
2.3.4	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	45
2.3.5	Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	46
2.4	Hipotesis .....	47
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN.....</b>		<b>48</b>
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian .....	48
3.1.1	Tempat Penelitian.....	48

1.1.1	Waktu Penelitian .....	49
3.2	Disain Penelitian.....	50
3.3	Operasionalisasi Variabel (Indikator Variabel Penelitian).....	51
3.4	Populasi, Sampel dan Metode Sampling.....	52
3.5	Metode Pengumpulan Data .....	53
3.6	Instrumentasi Variabel dan Penelitian.....	55
3.6.1	Variabel Kompensasi (X1).....	56
3.6.2	Variabel Pelatihan (X2).....	58
3.6.3	Variabel Disiplin (X3).....	59
3.6.4	Variabel Motivasi (X4).....	60
3.6.5	Kinerja Karyawan (Variabel Y).....	61
3.7	Pengukuran Variabel .....	62
3.8	Metode Analisis dan Pengajuan Hipotesis .....	62
3.8.1	Metode Analisis .....	62
3.8.1.1	Analisa Deskriptif.....	63
3.8.1.1.1	Uji Kualitas Data.....	64
3.8.1.1.1.1	Uji Validitas .....	64
3.8.1.1.1.2	Uji Reliabilitas.....	65
3.8.1.1.2	Uji Asumsi Klasik.....	65
3.8.1.1.2.1	Uji Normalitas .....	66
3.8.1.1.2.2	Uji Multikolinieritas .....	67
3.8.1.1.2.3	Uji Heteroskedastisitas .....	67
3.8.1.2	Analisa Kuantitatif .....	68
3.8.1.2.1	Intervalisasi Data dengan Methode Of Successive Inteval....	68
3.8.1.2.2	Analisa Regresi Linear.....	69
3.8.1.2.3	Koefisien Determinasi .....	69
3.8.1.2.4	Uji Hipotesis dengan uji t dan Uji F .....	70
3.8.1.2.4.1	Uji t (Partial Influence) .....	70
3.8.1.2.4.2	Uji-f (uji hipotesis secara simultan) .....	71
3.8.1.2.5	Tahap Penarikan Kesimpulan .....	71
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>72</b>
4.1	Hasil Penelitian.....	72



4.1.1	Gambaran Obyek Penelitian .....	72
4.1.2	Analisis Deskriptif .....	74
4.1.3	Analisa Kuantitatif Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Perusahaan Beli Mobil Gue.....	114
4.1.3.1	Transformasi data dengan MSI (Method of Succescive Interval) 115	
4.1.3.2	Uji Kualitas Data .....	118
4.1.3.2.1	Uji Validitas .....	118
4.1.3.2.2	Uji Realibilitas .....	121
4.1.3.3	Uji Asumsi Klasik .....	121
4.1.3.3.1	Uji Normalitas .....	122
4.1.3.3.1.1	Analisa Grafik .....	122
4.1.3.3.1.2	Uji Kolmogorov smirnov .....	123
4.1.3.3.2	Uji Heteroskedastisitas.....	124
4.1.3.3.3	Uji Multikolinearitas .....	125
4.1.3.3.4	Analisis Korelasi Berganda / Multiple Correlation .....	127
4.1.3.4	Koefisien Determinasi .....	129
4.1.3.5	Uji Hipotesis t (uji Hipotesis Pengaruh Parsila Variabel Bebas) 130	
4.1.3.6	Pengujian Simultan (Uji F) .....	133
4.2	Pembahasan .....	135
4.2.1	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja .....	135
4.2.2	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja .....	137
4.2.3	Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja .....	138
4.2.4	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja .....	139
4.3	Implikasi Majerial .....	140
<b>BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>143</b>
5.1	Kesimpulan.....	143
5.2	Saran .....	145
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>148</b>



## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 2.1</b> Penelitian Terdahulu.....	40
<b>Tabel 3.1</b> Waktu Penelitian .....	49
<b>Tabel 3.2</b> Indikator Variabel Penelitian .....	51
<b>Tabel 3.3</b> Total Populasi Penelitian Pada PT Mobil Laku Indonesia (BeliMobilGue.co.id) .....	53
<b>Tabel 3.4</b> Interpretasi Skala Numerik.....	64
<b>Tabel 4.1</b> Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	72
<b>Tabel 4.2</b> Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia.....	73
<b>Tabel 4.3</b> Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	73
<b>Tabel 4.4</b> Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	74
<b>Tabel 4.5</b> Klasifikasi Responden Berdasarkan status.....	74
<b>Tabel 4.6</b> Gaji yang diterima sesuai kualitas kerja yang anda berikan pada perusahaan (K1) .....	75
<b>Tabel 4.7</b> Gaji secara keseluruhan sesuai dengan kuantitas jobdesk yang anda kerjakan (K2) .....	75
<b>Tabel 4.8</b> Tunjangan yang diterima sesuai dengan harapan (K3) .....	76
<b>Tabel 4.9</b> Puas dengan asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan (K4).....	77
<b>Tabel 4.10</b> Insentif yang diberikan perusahaan sebanding dengan pekerjaan yang sudah dilakukan dengan maksimal (K5).....	78
<b>Tabel 4.11</b> Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan efektivitas kerja (K6) .....	79
<b>Tabel 4.12</b> Besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan fungsi pekerjaan (K7).....	80
<b>Tabel 4.13</b> Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan (K8).....	81
<b>Tabel 4.14</b> Nilai rata-rata untuk Variabel Kompensasi .....	82
<b>Tabel 4.15</b> Setelah mengikuti pelatihan yang diberikan perusahaan, kualitas anda (P1).....	82
<b>Tabel 4.16</b> Setelah mengikuti pelatihan yang diberikan perusahaan, Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat (P2).....	83
<b>Tabel 4.17</b> Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan Anda, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang Anda lakukan (P3) .....	84
<b>Tabel 4.18</b> Materi yang diberikan membuat anda ingin melakukan perubahan yang lebih baik untuk perusahaan (P4) .....	85
<b>Tabel 4.19</b> Dampak pelatihan yang diberikan membuat anda ingin melakukan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan (P5).....	86
<b>Tabel 4.20</b> Dampak pelatihan yang diberikan membuat anda ingin memberikan komitmen dan tanggung jawab yang sesuai terhadap perusahaan (P6) .....	87
<b>Tabel 4.21</b> Anda selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan yang diberikan perusahaan (P7).....	88



<b>Tabel 4.22</b> Pelatihan membuat kualitas kerja anda berkembang dan memberikan kemampuan terbaik untuk perusahaan (P8) .....	89
<b>Tabel 4.23</b> Nilai rata-rata untuk Variabel Pelatihan .....	89
<b>Tabel 4.24</b> Anda selalu datang dan pulang tepat waktu dalam bekerja (D1) .....	90
<b>Tabel 4.25</b> Anda tidak pernah absen dari pekerjaan Anda tanpa alasan .....	91
<b>Tabel 4.26</b> Anda selalu menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan sungguh-sungguh sesuai jabatan Anda .....	92
<b>Tabel 4.27</b> Anda tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan .	93
<b>Tabel 4.28</b> Anda selalu bekerja sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan .....	94
<b>Tabel 4.29</b> Anda selalu mengikuti peraturan yang berlaku .....	95
<b>Tabel 4.30</b> Nilai rata-rata untuk variabel Disiplin .....	95
<b>Tabel 4.31</b> Anda bekerja sebaik mungkin untuk menjaga harga diri (M1) .....	96
<b>Tabel 4.32</b> Kepuasan kerja adalah hal yang ingin dirasakan oleh setiap karyawan .....	97
<b>Tabel 4.33</b> Anda bekerja untuk mendapat prestasi kerja .....	98
<b>Tabel 4.34</b> Perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapat jabatan yang lebih tinggi .....	99
<b>Tabel 4.35</b> Pemenuhan kebutuhan hidup menjadi pendorong semangat anda untuk bekerja .....	100
<b>Tabel 4.36</b> Keadaan hidup yang ideal menjadi pendorong semangat anda untuk bekerja .....	101
<b>Tabel 4.37</b> Anda bekerja untuk mewujudkan harapan pribadi anda .....	102
<b>Tabel 4.38</b> Persepsi pribadi memotivasi anda dalam melaksanakan pekerjaan .	103
<b>Tabel 4.39</b> Nilai rata-rata untuk variabel motivasi .....	103
<b>Tabel 4.40</b> Melakukan pekerjaan dengan cara yang sesuai dengan instruksi ....	104
<b>Tabel 4.41</b> Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu .....	105
<b>Tabel 4.42</b> Menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik sesuai instruksi ..	106
<b>Tabel 4.43</b> Memiliki Antusias yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan ....	107
<b>Tabel 4.44</b> Menemukan metode baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi .....	108
<b>Tabel 4.45</b> Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi .....	109
<b>Tabel 4.46</b> Tidak membiarkan pekerjaan belum selesai .....	110
<b>Tabel 4.47</b> Menyelesaikan seluruh jobdesk harian .....	111
<b>Tabel 4.48</b> Selalu hadir tepat waktu .....	112
<b>Tabel 4.49</b> Mudah bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi .....	113
<b>Tabel 4.50</b> Nilai rata-rata untuk variabel Kinerja .....	114
<b>Tabel 4.51</b> Hasil Transformasi Data denga MSI Variabel Kompensasi (X1), Pelatihan (X2), Disiplin (X3), Motivasi (X4) dan Kinerja (Y) .....	115
<b>Tabel 4.52</b> Uji Validitas Variabel Kompensasi X1 .....	119
<b>Tabel 4.53</b> Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X2) .....	119
<b>Tabel 4.54</b> Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X3) .....	119
<b>Tabel 4.55</b> Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X4) .....	120



<b>Tabel 4.56</b> Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	120
<b>Tabel 4.57</b> Uji Reliabilitas Variabel.....	121
<b>Tabel 4.58</b> Uji Normalitas Data Hasil Penelitian One-Sampel Kolmogorov – Smirnov test .....	124
<b>Tabel 4.59</b> Uji Heteroskedastisitas Data Hasil Penelitian.....	125
<b>Tabel 4.60</b> Tabel Multikolinearitas Data.....	126
<b>Tabel 4.61</b> Regresi Linear Berganda.....	127
<b>Tabel 4.62</b> Koefisien Determinasi.....	129
<b>Tabel 4.63</b> Uji t.....	131
<b>Tabel 4.64</b> Rekap Uji t .....	133
<b>Tabel 4.65</b> Rekap Uji F .....	134



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak mengikatkan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak mengikis kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta  
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1</b> Kerangka Berfikir .....	46
<b>Gambar 4.1</b> Hasil uji Normalitas - Histogram.....	122
<b>Gambar 4.2</b> Hasil Grafik Normalitas Data .....	123



## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi, kondisi perekonomian mengalami kemajuan yang signifikan. Kemajuan yang ditandai dengan canggihnya teknologi yang diciptakan, berdampak pada laju perekonomian dunia yang semakin pesat. Apabila suatu perusahaan ingin bertahan dan berkembang dalam persaingan yang ketat, maka perusahaan harus meningkatkan efisiensi dan produktivitas sumber daya yang dimilikinya termasuk sumber daya manusia dan sistem manajemennya.

Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam perusahaan karena manusia mampu menciptakan berbagai macam inovasi dan merupakan komponen utama dan sebagai motor penggerak dalam setiap kegiatan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang independen, sedangkan faktor lainnya (non manusia) merupakan faktor produksi yang dependen. Dikatakan independen karena manusia mempunyai pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi yang lain, oleh karena itu perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan. Keberhasilan dalam proses operasional perusahaan tidak hanya tergantung pada lengkapnya peralatan yang dimiliki, tetapi juga pada karyawan yang menjalankan peralatan tersebut.





© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak mengikatkan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor paling dominan bagi perusahaan. Tenaga kerja atau karyawan memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, sebab perusahaan tidak akan maju dan berkembang tanpa ditunjang oleh kemampuan tenaga kerja atau karyawan sekalipun perusahaan tersebut mempunyai sarana dan prasarana yang lengkap dan canggih.

Kontribusi karyawan bagi perusahaan sangat dominan, karena karyawan adalah penghasil kerja bagi perusahaan, maksudnya adalah setiap pekerjaan dalam perusahaan selalu dilaksanakan oleh karyawan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan banyak bergantung pada unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan sifat dan keadaannya. Seorang karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar karyawan tetap bersemangat dalam bekerja. Pimpinan perusahaan dituntut untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan memandang mereka sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non materi serta harus mengetahui, menyadari dan berusaha agar dapat memenuhi kebutuhan karyawannya, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan perusahaan.

Pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dan karyawan. Perusahaan akan mendapatkan karyawan yang bersedia bekerja dan menjalankan tugas-tugas dengan baik, sedangkan karyawan merasa pemberian kompensasi sebagai penghargaan atas kerja yang telah dilaksanakan. Hubungan tersebut akan menentukan kelangsungan hidup dan keberhasilan perusahaan.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak mengikatkan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Selain kompensasi , terdapat faktor ekstrinsik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu pelatihan. Menurut Rivai (2010: 212) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, disamping itu pelatihan juga berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.

Selanjutnya, Daft (2008: 31) mengemukakan pula tentang pelatihan organisasi atau organisasi yang mau belajar. Organisasi pembelajar mempromosikan komunikasi dan kolaborasi sehingga setiap orang terlibat dalam mengidentifikasi dan memecahkan masalah, memungkinkan organisasi untuk terus bereksperimen, dan meningkatkan kemampuan mereka. Organisasi akan mengembangkan suatu kemampuan untuk menanggapi perubahan- perubahan di dalam lingkungannya, yang memastikan bahwa transformasi internal terus-menerus terjadi.

Selain kompensasi dan pelatihan, disiplin dan motivasi dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan diberikannya disiplin dan motivasi terhadap para pegawai maka akan menghasilkan kinerja kerja pegawai yang mampu dan sanggup mewujudkan tujuan organisasi. Karena dengan memberikan disiplin serta motivasi diharapkan mampu akan meningkatkan kinerja pegawai agar terciptanya produktivitas kerja yang lebih baik lagi.

Disiplin merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai hal ini juga mendorong dalam setiap organisasi maupun lembaga harus menerapkan disiplin yang baik agar tujuan dari organisasi bisa terwujud dengan baik.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2013: 86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.


Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan dari organisasi tersebut, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun organisasi karena saling membutuhkan satu sama lain.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan pada organisasi tersebut. Dengan demikian bila keteraturan dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya jika karyawan tunduk dan patuh terhadap peraturan organisasi, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Begitu juga halnya dengan disiplin yang ada pada PT. MLI harus memiliki disiplin yang baik pada setiap pegawainya karena dengan menerapkan disiplin yang baik maka tujuan dari organisasi tersebut dapat berhasil.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut (Gitosudarmo, 2001 dalam Sutrisno 2013: 100). Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah







kerja bawahannya, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan mereka. Wexley dan Yulk dalam Sutrisno 2013: 110, memberikan batasan mengenai motivasi sebagai *the process by which behavior is energized and directed*. Pengertian motivasi seperti dikemukakan oleh Wexley dan Yulk dalam Sutrisno (2013: 110), adalah pemberian atau penimbulkan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 1999). Adapun, Robbins dalam Sutrisno (2009: 111), mengemukakan motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Pada penelitian ini, penulis memilih PT Mobil Laku Indonesia sebagai tempat penelitian. PT Mobil Laku Indonesia merupakan salah satu perusahaan *Startup* di Indonesia dengan platform yang dikenal dengan [BeliMobilGue.co.id](http://BeliMobilGue.co.id) dan [Redicar.co.id](http://Redicar.co.id). [BeliMobilGue.co.id](http://BeliMobilGue.co.id) adalah situs jasa penjualan (e-commerce) mobil bekas secara daring di Indonesia. Menurut sumber informasi dari [Wikipedia.org](http://Wikipedia.org), startup adalah sebuah perusahaan rintisan, umumnya disebut startup (atau ejaan lain yaitu start-up), merujuk pada semua perusahaan yang belum lama beroperasi. Oleh karena perusahaan yang belum lama beroperasi, maka sistem perusahaan dan budaya organisasi masih belum terbentuk dengan baik. Startup juga biasanya merekrut karyawan yang rata-rata adalah kaum milenial yaitu rentang usia

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak mengikatkan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

18-40 tahun. Sedangkan pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada judul penelitian dan teori-teori yang mendukung mengenai kompensasi, serta adanya pelaksanaan pemberian pelatihan, disiplin dan motivasi yang diterapkan oleh PT Mobil Laku Indonesia (BeliMobilGue.co.id). Kriteria tersebut adalah faktor-faktor yang erat hubungannya dengan kinerja kerja karyawan.

BeliMobilGue.co.id sebagai perusahaan yang bergerak di bidang layanan pembelian mobil di Indonesia dengan tujuan membantu para karyawan menjual mobil mereka. Karyawan sebagai motor penggerak dituntut untuk bekerja dengan lebih bersemangat agar mampu menghadapi persaingan, dan dapat mempertahankan keberadaan perusahaan. Menurut Hasibuan (2009:92): “Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, namun yang lebih penting adalah mereka bersedia bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal”. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa semangat kerja karyawan sangat penting dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Mengingat pentingnya seorang karyawan dalam PT. Mobil Laku Indonesia (BeliMobilGue.co.id), pihak perusahaan harus lebih memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Hal ini untuk mengantisipasi timbulnya rasa ketidakpuasan para karyawan, masalah seperti ini dapat diantisipasi dengan berbagai cara, antara lain dengan cara pemberian Kompensasi (imbalan) secara proposional dan adil. Cara ini dapat juga memotivasi karyawan untuk tetap eksis dan berprestasi di PT. Mobil



Laku Indonesia (BeliMobilGue.co.id). Berdasarkan dan uraian di atas penulis merasa tertarik untuk mengadakan suatu penelitian di perusahaan yang menggunakan dengan judul Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mobil Laku Indonesia (Belimobilgue.co.id).

## 1.2 Perumusan Masalah

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting untuk terus dipelihara, karena kinerja sangat menentukan keberhasilan setiap aktivitas perusahaan. Upaya untuk mendorong kinerja dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu dengan pemberian kompensasi, pelatihan, disiplin dan motivasi kerja. Kompensasi merupakan hak karyawan yang wajib diberikan perusahaan setelah melakukan kewajiban bagi perusahaan. Pelatihan, disiplin dan motivasi kerja tidak kalah penting untuk mendukung agar kinerja karyawan meningkat. Berdasarkan dari latar belakang masalah yang ada, dapat dirumuskan suatu permasalahan, yaitu:

- a. Bagaimana Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai pada karyawan PT. Mobil Laku Indonesia (BeliMobilGue.co.id)
- b. Bagaimana Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja pegawai pada karyawan PT. Mobil Laku Indonesia (BeliMobilGue.co.id)
- c. Bagaimana Pengaruh Disiplin terhadap kinerja pegawai pada karyawan PT. Mobil Laku Indonesia (BeliMobilGue.co.id)
- d. Bagaimana Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai pada karyawan PT. Mobil Laku Indonesia (BeliMobilGue.co.id)







### 1.3 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada karyawan PT. Mobil Laku Indonesia (BeliMobilGue.co.id)
- b. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada karyawan PT. Mobil Laku Indonesia (BeliMobilGue.co.id)
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada karyawan PT. Mobil Laku Indonesia (BeliMobilGue.co.id)
- d. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada karyawan PT. Mobil Laku Indonesia (BeliMobilGue.co.id)

### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk Penulis, memotivasi penulis untuk banyak belajar dan untuk memahami manajemen sumber daya manusia, menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis tentang pemberian kompensasi secara proposional di perusahaan maupun secara teoritis Yang di dapat di Magister Manajemen STIE IPWI Jakarta.
- b. Untuk Magister Manajemen STIE IPWI Jakarta, hasil penelitian ini diharapkan menjadi tambahan informasi bagi civitas akademik di lingkungan Magister Manajemen STIE IPWI Jakarta dan sebagai referensi di perpustakaan.
- c. Perusahaan, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan yang sekiranya diperlukan oleh perusahaan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi piliak manajemen dalam penetapan kebijakan pemberian kompensasi, pelatihan serta penerapan disiplin dan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan PT. Mobil Laku Indonesia.



## 1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh pembahasan yang sistematis, maka penulis perlu menyusun sistematika sedemikian rupa sehingga dapat menunjukkan hasil penelitian yang baik dan mudah dipahami. Adapun sistematika tersebut adalah sebagai berikut:

### BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan, manfaat, dan sistematika penulisan.

### BAB 2 KAJIAN PUSTAKA

Bagian ini mengkaji teori-teori yang mendasari pembahasan secara detail yang digunakan dalam penelitian.

### BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji validasi dan teknik analisa data.

### BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi hasil analisa dan pembahasan dari hasil penelitian berdasarkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT . Mobil Laku Indonesia (BeliMobilGue.co.id)

### BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dan saran.

## BAB 2

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

Pada Subbab ini akan dibahas mengenai Sumber Daya Manusia, Variabel tidak bebas yaitu Kinerja dan Variabel-variabel bebas yaitu Kompensasi, Pelatihan, Disiplin dan Motivasi.

##### 2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen terdiri dari enam unsur (6M) yang meliputi man, money, materials, machines, method, dan market. Selanjutnya unsur man (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang merupakan terjemahan dari man power management (Hasibuan, 2012:9). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Semakin meningkatnya peran sumber daya manusia juga disebabkan oleh keyakinan banyak organisasi atau perusahaan akan peran sumber daya manusia yang strategis untuk keberhasilan kompetitif organisasi. Manajemen sumber daya manusia Menurut Nawawi (2011:42) adalah: “Pengelolaan individu-individu yang bekerja dalam organisasi berupa hubungan antara pekerja dengan pekerja (employer-employee), terutama untuk menciptakan pemanfaatan individu-individu secara produktif sebagai usaha



mencapai tujuan organisasi dalam rangka perwujudan kepuasan kebutuhan individu-individu tersebut”.

Menurut Simamora (2014:4-5), “Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan”, sedangkan menurut Mangkunegara (2014:02): “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, maka dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai beberapa cakupan atau ruang lingkup tertentu, diantaranya adalah pemberian balas jasa atau kompensasi, pemberian pelatihan, penerapan disiplin serta motivasi kerja. Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia menurut Ranupandojo (2010:10-11) adalah sebagai berikut:

Pengadaan tenaga kerja, meliputi kegiatan penentuan kebutuhan tenaga kerja (baik mengenai mutu maupun jumlahnya), mencari sumber-sumber tenaga kerja secara efektif dan efisien, mengadakan seleksi terhadap para pelamar, menempatkan tenaga kerja pada posisi yang sesuai, dan memberikan pendidikan serta latihan yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas bagi tenaga kerja baru.



Pengembangan tenaga kerja, meliputi kegiatan pendidikan dan latihan bagi para pekerja agar mereka dapat mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi dalam organisasi. Tujuan dari pengembangan tenaga kerja ini adalah peningkatan mutu/keterampilan dan pengetahuan pekerja agar selalu mampu mengikuti perkembangan yang ada dalam organisasi.

Pemberian kompensasi meliputi kegiatan pemberian balas jasa kepada karyawan. Kegiatan di sini meliputi penentuan sistem kompensasi yang mampu mendorong prestasi kerja karyawan, dan juga menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima oleh masing-masing pekerja secara adil.

Integrasi merupakan kegiatan untuk menyelaraskan tujuan organisasi dengan tujuan individu pekerja. Apabila tujuan-tujuan ini sudah sinkron, maka akan tergalang kekompakan dalam irama kerja organisasi dengan irama kerja para individu karyawan, sehingga akan menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi dalam pencapaian tujuan.

Pemeliharaan tenaga kerja mencakup pelaksanaan program-program ekonomis maupun non-ekonomis, yang diharapkan dapat memberikan ketentraman kerja bagi pekerja, sehingga mereka dapat bekerja dengan tenang dan penuh konsentrasi guna menghasilkan prestasi kerja yang diharapkan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat diketahui bahwa pemberian kompensasi, pelatihan, disiplin dan motivasi merupakan hal-hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Pemberian kompensasi pelatihan, disiplin dan motivasi merupakan salah satu dari sekian banyak ruang lingkup manajemen sumber daya manusia yang memerlukan pengelolaan secara cermat



agar dalam pelaksanaannya pemberian kompensasi, pelatihan, disiplin dan motivasi ini dapat diterapkan dengan baik dan tidak menjadi masalah bagi departemen sumber daya manusia.

## **2.1.2 Kinerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Bernardin dan Russel, memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Byars dan Rue, mengartikan prestasi sebagai tingkah kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

### **2.1.2.2 Manfaat Penilaian Kinerja**

Selain itu, penilaian kinerja dapat digunakan untuk:

- a. Mengetahui pengembangan yang meliputi identitas kebutuhan pelatihan, umpan balik kinerja, menentukan transfer dan penugasan, identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
- b. Pengambilan keputusan administrative yang meliputi keputusan untuk





menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, pengakuan kinerja karyawan, pemutusan hubungan kerja, dan mengidentifikasi yang buruk.

c. Keperluan perusahaan yang meliputi perencanaan sumber daya manusia, menentukan kebutuhan pelatihan, evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, informasi untuk identifikasi tujuan, evaluasi terhadap sistem sumber daya manusia, penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.

d. Dokumentasi yang meliputi kriteria untuk validasi penelitian, dokumentasi keputusan-keputusan tentang sumber daya manusia, membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

### 2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Byar dan Rue, mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

- a. Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b. Abilities, yaitu sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c. Role atau task perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang memengaruhi prestasi kerja adalah: 1) Kondisi Fisik, 2) Peralatan, 3) Waktu, 4) Material, 5) Pendidikan, 6) Supervisi, 7) Desain Organisasi, 8) Pelatihan, 9) Keberuntungan.





#### 2.1.2.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir, Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

#### 2.1.3 Kompensasi

##### 2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Sedarmayanti kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka (2013:239). Sedangkan menurut Sadili Samsudin Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara

langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (2010:187). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Sutrisno, 2009:183).

Menurut Marihot Tua E.H, kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain. Pembayaran kompensasi di atas ada yang dikaitkan langsung dengan kinerja seperti upah atau gaji, bonus, dan komisi sehingga sering disebut dengan kompensasi langsung dan ada yang tidak dikaitkan langsung dengan kinerja sebagai upaya meningkatkan ketenangan dan kepuasan kerja pegawai seperti tunjangan-tunjangan (Burhanuddin, 2014:236).

Menurut Sjafrri Mangkuprawira, kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penakar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dengan demikian, kompensasi mengandung arti tidak sekadar dalam bentuk finansial saja, seperti yang langsung berupa gaji, upah, komisi, dan bonus, serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan, dan sebagainya tetapi juga bentuk bukan finansial. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Bentuk pekerjaan berupa tanggung jawab, perhatian, kesempatan dan penghargaan, sementara bentuk lingkungan pekerjaan berupa kondisi kerja, pembagian kerja, status dan kebijakan (Ibid, 2012:237).

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta.

2. Dilarang memurnikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta.





### 2.1.3.2 Jenis Kompensasi

Kompensasi dapat dibedakan ke dalam 2 jenis yaitu kompensasi finansial dan bukan finansial. Kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji dan insentif. Adapun kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan, adapun kompensasi non finansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan (Sutrisno, 2009:187).

### 2.1.3.3 Tujuan Kompensasi

Menurut Notoadmodjo, ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu di perhatikan, yaitu :

a. Menghargai Prestasi Kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan.

b. Menjamin Keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi.

c. Mempertahankan Karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu.

d. Memperoleh Karyawan yang Bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.



e. Pengendalian Biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain.

f. Memenuhi Peraturan-peraturan

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintahan.

### 2.1.3.4 Fungsi Kompensasi

Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik. Pemberian kompensasi di dalam suatu organisasi dapat berfungsi sebagai berikut:

a. Pengumuman Sumber Daya Manusia Secara Lebih Efisien dan Efektif.

Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.

b. Mendorong Stabilitas dan Pertumbuhan Ekonomi.

Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

### 2.1.3.5 Indikator Kompensasi

Menurut Singodimedjo, indikator kompensasi untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 4, yaitu:

a. Gaji

Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik

(sebulan sekali). Karyawan yang menerima gaji, pada umumnya telah menjadi karyawan tetap dan telah lulus dari masa percobaan.

b. Tunjangan

Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Contohnya, tunjangan jabatan, keluarga, transport, perumahan, dan sebagainya.

c. Insentif atau bonus

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasi atas prestasinya. Contohnya, insentif 5% dari gaji bagi karyawan yang melakukan penjualan melampaui target yang telah ditentukan.

d. Fasilitas

Kompensasi berupa penyediaan fasilitas ini biasanya tidak berdiri sendiri, tetapi sekaligus sebagai tambahan dari bentuk kompensasi uang atau materii. Namun tidak semua perusahaan mampu menyediakan fasilitas untuk karyawannya karena berkaitan dengan kemampuan keuangan perusahaan yang bersangkutan. Pada umumnya, jenis fasilitas yang sering disediakan oleh berbagai perusahaan antara lain fasilitas kerja, kesehatan, antarjemput, makan siang, dan fasilitas perumahan.

#### 2.1.4 Pelatihan

Menurut Hamalik (2007: 10), pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan





kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2009: 44) *Training is short-term educational process utilizing a systematic and organized procedure by wich non-managerial personal learn technical knowledge and skills for a definite purpose.* (Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai managerial mempelajari pengetahuan konseptual dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas).

Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini (Mathis, 2002: 5).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan menggunakan prosedur sistematis dengan memberikan pengetahuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi.

#### **2.1.4.1 Tujuan Pelatihan**

Berikut tujuan dan sasaran pelatihan menurut Hamalik (2007: 16):

1. Melatih, membina dan mendidik tenaga kerja yang memiliki keterampilan produktif dalam rangka pelaksanaan program organisasi di lapangan.

2. Membina unsur-unsur ketenagakerjaan yang memiliki hasrat untuk terus belajar dalam meningkatkan dirinya sebagai pekerja yang tangguh, mandiri dan profesional.
3. Melatih tenaga kerja sesuai dengan bakat, minat, nilai dan pengalamannya.
4. Membina unsur-unsur ketenagakerjaan yang memiliki hasrat untuk terus belajar dalam meningkatkan dirinya sebagai pekerja yang tangguh, mandiri dan profesional.
5. Melatih tenaga kerja sesuai dengan bakat, minat, nilai dan pengalamannya.

#### **2.1.4.2 Indikator Pelatihan**

Berdasarkan teori yang dikenalkan oleh Kirkpatrick (1994: 21) yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja, evaluasi pelatihan kerja dapat diukur berdasarkan 4 tingkatan evaluasi, meliputi:

- a. Hasil pembelajaran, merupakan hasil yang didapat karyawan dalam kompetensi kognitif dan kemampuan teknik setelah mengikuti pelatihan kerja.
- b. Perubahan kebiasaan, merupakan perubahan kebiasaan karyawan dalam hal komitmen dan pertanggungjawaban kerja setelah mengikuti pelatihan kerja.
- c. Dampak organisasional, yaitu dampak pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dan hubungannya dengan kinerja perusahaan.
- d. Reaksi dari pelatihan kerja, merupakan reaksi karyawan terhadap konten atau isi pelatihan kerja yang diberikan, kualitas pelatih dan pembiayaan pelatihan kerja.





## 2.1.5 Disiplin

### 2.1.5.1 Pengertian Disiplin

Disiplin merupakan suatu kondisi dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Disiplin merupakan sesuatu hal yang dapat menunjukkan apakah seseorang tersebut dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, benar, dan tepat pada sasarannya. Disiplin juga merupakan upaya yang dilakukan oleh seseorang untuk membentuk suatu kesuksesan. Di dalam kehidupan, kedisiplinan sangat dibutuhkan dalam membentuk suatu pribadi yang lebih baik lagi.

Disiplin diri sangat dibutuhkan untuk membentuk suatu pribadi yang baik. Baik dalam kehidupannya maupun lingkungan kerjanya. Disiplin merupakan sesuatu yang diharapkan agar tidak melanggar suatu peraturan yang ada. Di lingkungan kerja, suatu kedisiplinan sangat dibutuhkan, baik dalam diri pegawainya maupun dalam kepemimpinannya. Apabila kedisiplinan tidak dijalankan dalam lingkungan kerja, maka baik tujuan maupun rencana sebuah lembaga pemerintah tidak akan berjalan dengan baik dan benar.

Disiplin pegawai dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) berpandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kesalahan dan kekhilafan. Organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standar yang harus dipenuhi. Dengan kata lain disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2013: 86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma



peraturan yang berlaku disekitarnya. Dari pengertian disiplin menurut ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa, kedisiplinan dalam sebuah organisasi sangatlah dibutuhkan untuk melancarkan segala urusan yang ada. Contohnya, seorang pesuruh di sebuah kantor yang terlambat datang, akibatnya ruangan kerja di kantor tersebut semuanya terkunci, sehingga kegiatan kantor tersebut menjadi terganggu, karena tidak ada pegawai yang dapat melakukan aktivitasnya, sehingga mengganggu proses operasi di hari itu. Dari contoh tersebut dapat dilihat bahwa ketidaksiplinan seseorang dapat merusak aktivitas organisasi.

Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan, Siagian dalam Sutrisno (2013:86). Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu :

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- c. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
- e. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Menurut Terry dalam Sutrisno (2013: 87), disiplin merupakan alat penggerak karyawan, agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus



diusahakan agar ada disiplin yang baik. Sedangkan menurut Latainer dalam Sutrisno (2013: 87), mengatakan disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum seorang karyawan hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin.

Menurut Beach dalam Sutrisno (2013: 87), mengatakan disiplin mempunyai dua pengertian. Pertama, disiplin melibatkan belajar atau mengcetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Kedua, disiplin hanya bertahan dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

Menurut Soenyono, Asyar (1996: 56) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang mewajibkan atau diharapkan oleh organisasi atau instansi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaan dengan tertib dan lancar. Hal ini sejalan dengan pendapat Quin yang dikutip oleh Prawirosentono (1999: 31) yang menyatakan bahwa *“discipline implies obedience and respect for the agreements between the firma and its employee”*. Disiplin diartikan sebagai bentuk kepatuhan dan ketaatan terhadap hasil kesepakatan antara organisasi dan pegawainya.

Dalam Fathoni, Abdurrahmat (2009: 172) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selain itu dalam Fathoni (2009: 172) kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan

semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pentingnya peran disiplin juga dikemukakan oleh Musanef (2014: 166) yang berpendapat bahwa disiplin juga tidak kalah pentingnya dengan prinsip-prinsip lainnya artinya disiplin setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil prestasi kerjanya.

Berdasarkan pengertian disiplin menurut para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan kebiasaan diri untuk dapat mengerjakan sesuatu dengan penuh sukarela yang bertujuan untuk mencapai segala sesuatu yang diharapkan. Sebagai pegawai, maka harus memiliki rasa disiplin yang tinggi, agar apapun yang telah menjadi tujuan dan harapan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Pegawai yang disiplin juga akan membentuk suatu pelayanan publik yang baik, sehingga apapun yang dibutuhkan masyarakat dapat terpenuhi sesuai dengan kebutuhan.

Maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja yang dilaksanakan oleh pegawai merupakan langkah atau cara pegawai untuk mematuhi dan menaati dan setia terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun kebiasaan. Disiplin pegawai sangat penting karena hanya dengan disiplin, memungkinkan suatu lembaga pemerintahan dapat mencapai hasil kerja yang optimal, efektif dan efisien.

#### **2.1.5.2 Macam-macam Disiplin Kerja**

Menurut Siagian (2008: 304) dikatakan bahwa terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu :







© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak mengikatkan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

a. Pendisiplinan Preventif

Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan, dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negative.

b. Pendisiplinan Korektif

Jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Artinya, pengenaan sanksi dipraktekkan oleh atasan langsung karyawan yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang memang berwenang untuk itu.

Seorang pegawai yang disiplin tidak akan membuang-buang waktu kerja.

Apabila dalam bekerja sudah disesuaikan jam kerja, maka sebaiknya sebagai pegawai yang baik akan datang tepat pada waktunya. Selain itu juga pegawai yang disiplin akan selalu menaati semua peraturan-peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pegawai yang disiplin akan membentuk suatu kinerja yang lebih baik dibanding dengan pegawai yang tidak memiliki tingkat kedisiplinan dalam bekerja akan membentuk suatu kinerja

yang buruk sekali.

Disiplin dalam bekerja merupakan upaya dalam meraih sebuah kesuksesan dalam mencapai suatu tujuan dalam berorganisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan untuk mencapai suatu harapan dalam tujuan tersebut. Disiplin kerja yang dilakukan pegawai juga diharapkan mampu untuk mensejahterakan masyarakat, terutama dalam hal pelayanan. Suatu kedisiplinan yang diterapkan dalam suatu organisasi, maka sama halnya akan membentuk kesuksesan dalam menjalankan organisasi tersebut.

### 2.1.5.3 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap mental atau keadaan seseorang atau kelompok organisasi dimana ia berniat untuk patuh, taat dan tunduk terhadap peraturan, perintah dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar-standar organisasional. Berdasarkan pengertian diatas dapat ditarik karakteristik disiplin kerja sebagai berikut :

- a. Disiplin kerja tidak semata-mata patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja, misalnya datang dan pulang sesuai jadwal, tidak mangkir jika bekerja.
- b. Mentaati peraturan tidak didasarkan adanya perasaan takut, atau terpaksa.
- c. Komitmen dan loyal pada organisasi yaitu tercermin dari bagaimana sikap dalam bekerja

Hasan (2002: 66) merumuskan indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:





1. Melaksanakan dan menyelesaikan tugas pada waktunya
2. Bekerja dengan penuh kreatif dan inisiatif
3. Bekerja dengan jujur, penuh semangat dan tanggung jawab
4. Datang dan pulang tepat pada waktunya
5. Bertingkah laku sopan

Sedangkan menurut Soejono (2000), disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu:

1. Ketepatan waktu. Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik. Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan
3. Tanggung jawab yang tinggi. Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
4. Ketaatan terhadap aturan kantor. Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

#### 2.1.5.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu perusahaan. Menurut Saydam, (2016: 202), faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi;



2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan;
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan;
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan;
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan;
6. Ada tidaknya perhatian kepada pada karyawan; dan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

#### 2.1.5.5 Hal-Hal yang Menunjang Kedisiplinan

Menurut Nitisemito (2014: 119-123) ada beberapa hal yang dapat menunjang keberhasilan dalam pendisiplinan karyawan yaitu:

##### a. Ancaman

Dalam rangka menegakkan kedisiplinan kadang kala perlu adanya ancaman meskipun ancaman yang diberikan tidak bertujuan untuk menghukum, tetapi lebih bertujuan untuk mendidik supaya bertingkah laku sesuai dengan yang kita harapkan.

##### b. Kesejahteraan

Untuk menegakkan kedisiplinan maka tidak cukup dengan ancaman saja, tetapi perlu kesejahteraan yang cukup yaitu besarnya upah yang mereka terima, sehingga minimal mereka dapat hidup secara layak.

##### c. Ketegasan

Jangan sampai kita membiarkan suatu pelanggaran yang kita ketahui tanpa tindakan atau membiarkan pelanggaran tersebut berlarut-larut tanpa tindakan yang tegas.

##### d. Partisipasi

Dengan jalan memasukkan unsur partisipasi maka para karyawan akan merasa



bahwa peraturan tentang ancaman hukuman adalah hasil persetujuan bersama.

e. Tujuan dan Kemampuan

Agar kedisiplinan dapat dilaksanakan dalam praktek, maka kedisiplinan hendaknya dapat menunjang tujuan perusahaan serta sesuai dengan kemampuan dari karyawan.

f. Keteladanan Pimpinan

Mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menegakkan kedisiplinan sehingga keteladanan pimpinan harus diperhatikan.

### 2.1.5.6 Cara Menegakkan Disiplin Kerja

Salah satu tugas yang paling sulit bagi seorang atasan adalah bagaimana menegakkan disiplin kerja secara tepat. Jika karyawan melanggar aturan tata tertib, seperti terlalu sering terlambat atau membolos kerja, berkelahi, tidak jujur atau bertingkah laku lain yang dapat merusak kelancaran kerja suatu bagian, atasan harus turun tangan. Kesalahan semacam itu harus dihukum dan atasan harus mengusahakan agar tingkah laku seperti itu tidak terulang. Ada beberapa cara menegakkan disiplin kerja dalam suatu perusahaan:

1. Disiplin Harus Ditegakkan Seketika

Hukuman harus dijatuhkan sesegera mungkin setelah terjadi pelanggaran Jangan sampai terlambat, karena jika terlambat akan kurang efektif.

2. Disiplin Harus Didahului Peringatan Dini

Dengan peringatan dini dimaksudkan bahwa semua karyawan harus benar-benar tahu secara pasti tindakan-tindakan mana yang dibenarkan dan mana yang tidak.

### 3. Disiplin Harus Konsisten

Konsisten artinya seluruh karyawan yang melakukan pelanggaran akan dianjar hukuman yang sama. Jangan sampai terjadi pengecualian, mungkin karena alasan masa kerja telah lama, punya keterampilan yang tinggi atau karena mempunyai hubungan dengan atasan itu sendiri.

### 4. Disiplin Harus Impersonal

Seorang atasan sebaiknya jangan menegakkan disiplin dengan perasaan marah atau emosi. Jika ada perasaan semacam ini ada baiknya atasan menunggu beberapa menit agar rasa marah dan emosinya reda sebelum mendisiplinkan karyawan tersebut. Pada akhir pembicaraan sebaiknya diberikan suatu pengarahan yang positif guna memperkuat jalinan hubungan antara karyawan dan atasan.

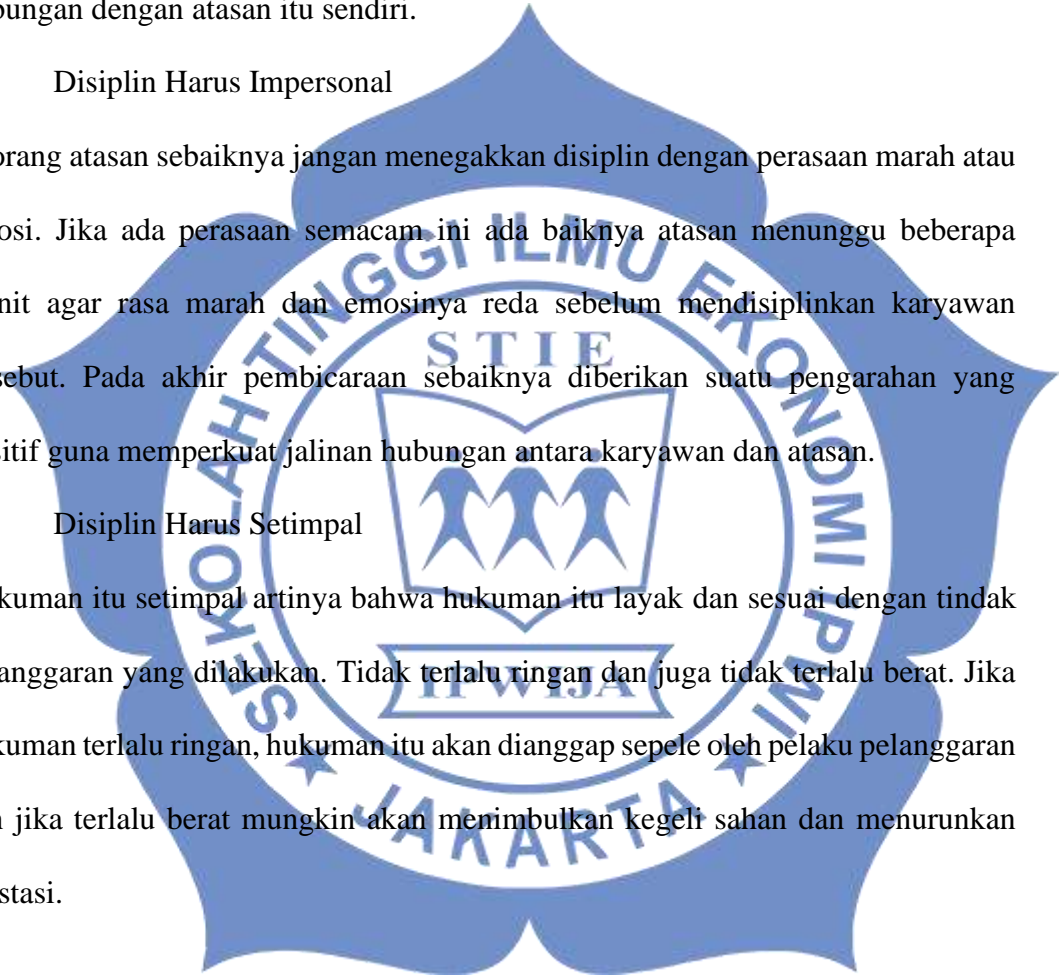
### 5. Disiplin Harus Setimpal

Hukuman itu setimpal artinya bahwa hukuman itu layak dan sesuai dengan tindak pelanggaran yang dilakukan. Tidak terlalu ringan dan juga tidak terlalu berat. Jika hukuman terlalu ringan, hukuman itu akan dianggap sepele oleh pelaku pelanggaran dan jika terlalu berat mungkin akan menimbulkan kegelisahan dan menurunkan prestasi.

## 2.1.6 Motivasi

### 2.1.6.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “Movere” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikat. Motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya





penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Hasibuan, mengemukakan bahwa motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Adapun Siagian, mengatakan bahwa motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan meyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula. Motivasi yang dikemukakan oleh Wexley dan Yukl adalah pemberian atau penimbunan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak mengikis kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

### 2.1.6.2 Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan

Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

- b. Meningkatkan produktivitas karyawan

Dengan produktivitas yang tinggi, aktivitas yang dilakukan akan terselesaikan dengan baik, sehingga akan memberikan keuntungan pada perusahaan.

- c. Meningkatkan kedisiplinan karyawan

Kedisiplinan menjadi kunci keberhasilan perusahaan. Dengan disiplin yang baik, berarti karyawan sadar akan tanggung jawabnya.

- d. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

Atasan serta rekan kerja yang ramah, memahami, dan menghargai akan menciptakan hubungan yang baik.

- e. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan

Karyawan ikut bertaspasi dan mempunyai kesempatan untuk mengajukan ide-ide rekomendasi dalam mengambil keputusan.

- f. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas- tugasnya

Dengan mempunyai motivasi yang tinggi maka karyawan akan mempunyai rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dan mereka pun akan melaksanakan itu dengan baik.

### 2.1.6.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

#### a. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

##### 1. Keinginan Untuk Dapat Hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

##### 2. Keinginan Untuk Dapat Memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

##### 3. Keinginan Untuk Memperoleh Penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai





orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

#### 4. Keinginan Untuk Berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi atau kerja.

#### b. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

##### 1. Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

##### 2. Kompensasi yang Memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi

perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

### 3. Supervisi yang Baik.

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervise sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

### 4. Adanya Jaminan Pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukan untuk hari ini saja tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja.

#### 2.1.6.4 Jenis-jenis Motivasi

Jenis motivasi dibagi menjadi dua yaitu sebagai berikut.

##### a. Motivasi positif (Insentif Positif)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

##### b. Motivasi negatif (Insentif Negatif)

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi



untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam praktek, kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Yang menjadi masalah ialah kapan motivasi positif atau motivasi negatif dapat efektif merangsang gairah karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi, manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

#### 2.1.6.5 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi yang dikembang Maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia terdiri atas lima tingkat atau hirarki kebutuhan, yaitu:

a. **Kebutuhan Fisiologis atau kebutuhan fisik**

Merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula kebutuhan paling dasar. Misalnya kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual.

b. **Kebutuhan Rasa Aman**

Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.

c. **Kebutuhan Sosial**

Kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

d. **Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan**

Kebutuhan ini berkaitan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.





e. **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Catherine Nathania dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PD damai motor Bandar Lampung. Berdasarkan penelitiannya adalah variable bebas yaitu kompensasi berpengaruh yang signifikan terhadap variable terikat yaitu kinerja karyawan.

Selanjutnya Muhimatur Rofi'ah telah mengadakan penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Malang. Berdasarkan penelitiannya adalah variable bebas yaitu kompensasi berpengaruh yang signifikan terhadap variable terikat yaitu kinerja karyawan.

Sedangkan Kori Pratiwi menunjukkan bahwa penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Palembang. Berdasarkan penelitiannya adalah terdapat pengaruh yang kuat antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Palembang. Terdapat hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Palembang.

Kemudian Geovani melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Palembang. Berdasarkan penelitiannya adalah terdapat pengaruh yang kuat antara motivasi



terhadap kinerja karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Palembang Terdapat hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Palembang.

Selain itu Rangga Mahardika juga telah melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Survei karyawan pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang. Berdasarkan penelitiannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas Motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan

Senada dengan penelitian sebelumnya Sahidaria meneliti tentang Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Buri sonikijaya padang. Berdasarkan penelitiannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan begitupula dengan motivasi kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Begitu juga dengan Medi Prakoso dengan judul penelitian Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan percetakan art studio Jakarta Pusat. Berdasarkan penelitiannya adalah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Adapun Catur Okta Viani mengadakan penelitian dengan judul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan studi kasus di BMT bina insani pringapus. Hasil yang di dapat dari penelitiannya adalah terdapat pengaruh yang kuat antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. . .  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak mengizinkan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Sedangkan Juniarti melakukan penelitian dengan judul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan studi kasus pada PT Gapura Omega Alpha Land, Depok. Hasil yang di dapat dari penelitiannya adalah tidak terdapat pengaruh antara konpensasi terhadap kinerja karyawan.

Guritno juga telah melakukan penelitian dengan judul pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Riau Media Grafika. Hasil yang di dapat dari penelitiannya adalah tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2.1**  
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil
1	Catherine, Nathania (2016)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PD damai motor Bandar Lampung	Analisis Regresi linier berganda	Variabel bebas yaitu kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
2	Muhimat, Rofi'ah (2012)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai (Studi kasus pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. – Malang	Analisis Metode Kuntitatif	Variabel bebas yaitu kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variable terikat yaitu kinerja karyawan
3	Pratiwi, Kori (2011)	Pengaruh Pelatihab terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Palembang	Analisis Metode Kualitatif	Terdapat pengaruh yang kuat antara pelatihan terhadap kinerja karyawan
4	Geovani (2017)	Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank	Analisis Regresi linier berganda	Terdapat pengaruh yang kuat antara motivasi terhadap kinerja karyawan.



No	Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil
		Muamalat Indonesia Cab. Palembang		
5	Mahardika, Rangga (2013)	Pengaruh Disiplin terhadap kinerja karyawan Survei karyawan pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang	Analisis Metode Kualitatif	Variabel bebas yaitu disiplin tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan
6	Sahidaria (2015)	Pengaruh Kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Burisonikijaya Padang	Analisis Regresi linier berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan begitupula dengan motivasi kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
7	Prakoso, Medi (2016)	Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan percetakan art studio Jakarta Pusat	Analisis Regresi linier berganda	Motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
8	Catur, Okta Viani (2015)	Pengaruh Kompensasi Terhadap kinerja karyawan, studi kasus di BMT bina insani Pringapus	Metode Kuantitatif	Terdapat pengaruh yang kuat antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.
9	Juniarti (2014)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan studi kasus pada PT Gapura Omega Alpha Land, Depok	Metode Kualitatif	Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan
10	Guritno (2015)	Pengaruh pelatihan Terhadap kinerja karyawan pada PT Riau Media Grafika	Regresi linier berganda	Tidak terdapat pengaruh antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan
11	Bachtiar (2012)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap	Analisis deskripsi persentase dan	Ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. . . .  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak mengikinkan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

No	Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil
		Kinerja Karyawan study pada PT. Aqua Tirta Investama di Klaten	regresi linier berganda.	sama terhadap kinerja karyawan
12	Tho, Ivone (2010)	Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pemerintahan Kabupaten Fak- Fak Iqtishoduna	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan secara bersama- sama (simultan) variabel-variabel yang dimasukkan dalam penelitian ini terbukti bahwa mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan.
13	Putra, dkk (2013)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja studi pada karyawan PT. Naraya Telematika Malang	Metode penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif	Adanya pengaruh lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan studi pada karyawan PT. Naraya Telematika Malang.
14	Iskandar (2012)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kabupaten Kendal	Kuantitatif, metode yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda	Motivasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri Se-Kabupaten Kendal, Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMA Se-Kabupaten Kendal.
15	Nugroho, Edi (2013)	Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bmkg Stasiun Geofisika Manado	Regresi linier berganda	Kontribusi pengaruh variabel X (kompensasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan Kantor BMKG Stasiun Geofisika Manado) sebesar 57,76%
16	Febryanti (2011)	Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	Regresi linier berganda	Hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. . . .  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak mengikinkan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

No	Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil
		pada PT. Carsurindo Superint ent, Medan		0.945 atau 94,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependent (kinerja) dapat dijelaskan variabel independent sebesar 94,5%.
17	Meiliza, Dewi Ratiwi (2011)	Analisis pengaruh kompensasi tidak langsung dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Bank BJB Divisi Contact Centre, Jakarta Pusat	Regresi linier berganda	Disimpulkan bahwa sebesar 40,7% variabel kompensasi tidak langsung dan budaya organisasi secara bersama-sama mempengaruhi komitmen organisasi. Sisanya yaitu sebesar 59,3% kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain misalnya promosi, gaya kepemimpinan, kompensasi lansung dll.
18	Buraidah (2015)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi di Organisasi Pendidikan Islam Ar-Rahman	Regresi linier berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi dan motivasi kerja terhadap Komitmen organisasi sebesar 54,9%. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap komitmen organisasi sebesar 14,2%, dan dari motivasi terhadap komitmen organisasi sebesar 50,5%.
19	Pebriani, Ike (2014)	Pengaruh kompesasi terhadap komitmen organisasi pada Perusahaan Daerah	Regresi Linier Berganda	Simultan: $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai 12,872 > 3,19 dan nilai $R^2$ sebesar 34,4%. Secara parsial: untuk kompensasi





© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. . . . .

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak mengikikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

No	Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil
		Air Minum Kabupaten Malang		langsung $t_{hitung} >$ dari $t_{tabel}$ sebesar 2,238 > 2,008) dan kompensasi tidak langsung sebesar 4,235 > 2,008, dan Kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) berpengaruh secara dominan sebesar 0,494 terhadap komitmen organisasi (Y)
20	Ananta, Adyani (2016)	Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur - Denpasar	Regresi linier berganda	Populasi yang menjadi sampel penelitian sebanyak 39 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Dikembangkan untuk peneliti, 2019

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Berikut uraian ringkas mengenai variabel penelitian dan hubungan-hubungannya.

#### 2.3.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. (Sedarmayanti, 2013:239). Perusahaan yang mampu memberi kompensasi dengan baik kepada karyawan biasanya akan secara otomatis mempunyai produktivitas tinggi. Kompensasi yang diberikan PT Mobil Laku Indonesia (BeliMobilGue.co.id) berupa gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas.

Pemberian kompensasi terhadap karyawan yang baik akan mampu menggairahkan munculnya ide-ide segar dan inovatif dari karyawan, sebaliknya tanpa pemberian kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan akan menurunkan kinerjanya.

### **2.3.2 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan**

Pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan pemahaman karyawan terhadap pekerjaan. Semakin sering perusahaan memberikan pelatihan akan memberikan dampak yang baik terhadap peningkatan penyelesaian pekerjaannya. Dan begitu juga sebaliknya, semakin jarang perusahaan memberikan pelatihan akan membuat karyawan tertinggal secara metode-metode penyelesaian pekerjaan yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

### **2.3.3 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan**

Penerapan disiplin akan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan tata cara yang diizinkan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin yang baik akan mempermudah dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya yang akhirnya akan mendorong kinerja karyawan tersebut. Dan begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat disiplin karyawan akan mempersulit dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya yang akhirnya akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan tersebut.

### **2.3.4 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi yang tinggi akan mempengaruhi seorang karyawan untuk bersungguh-sungguh dalam bekerja sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

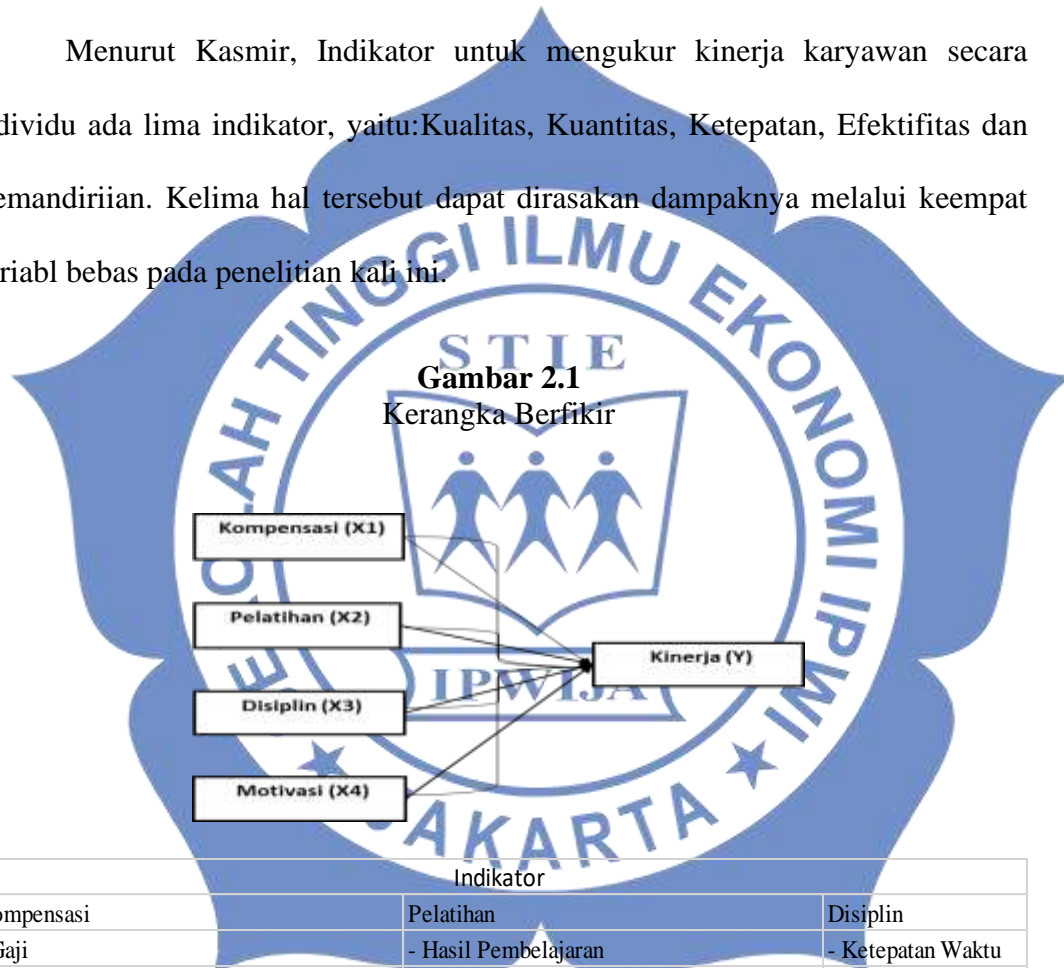
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak mengikatkan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Sebaliknya apabila motivasi karyawan tidak terbangun dengan baik, maka akan berujung pada hasil kerja yang biasa saja sehingga kinerjanya juga akan tidak terlihat baik.

### 2.3.5 Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir, Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan, Efektifitas dan Kemandirian. Kelima hal tersebut dapat dirasakan dampaknya melalui keempat variabel bebas pada penelitian kali ini.



**Gambar 2.1**  
Kerangka Berfikir

Indikator		
Kompensasi	Pelatihan	Disiplin
- Gaji	- Hasil Pembelajaran	- Ketepatan Waktu
-Tunjangan	- Perubahan Kebiasaan	- Tanggung Jawab
- Insentif	- Dampak Organisasi	- Ketaatan Peraturan
- Fasilitas	- Reaksi Pelatihan Kerja	
Motivasi	Kinerja	
- Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman	- Kualitas Kerja	
- Kebutuhan untuk merasa memiliki	- Tingkat aktivitas yang diselesaikan on schedule	
- Keinginan memenuhi kebutuhan fisik	- Komitmen Kerja	
- Kebutuhan untuk dihormati dan dihargai	- Penggunaan sumber daya organisasi	
- Kebutuhan untuk menggunakan skill	- Jumlah Pekerjaan yang dihasilkan	

Sumber: Hasil Analisa, 2019



## 2.4 Hipotesis

Berdasarkan permasalahan dan diagram pemiiaran maka hipotesis untuk penelitian ini sebagai berikut:

### 1. Variabel Kompensasi:

- Ho : Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja
- H1 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

### 2. Variabel Pelatihan:

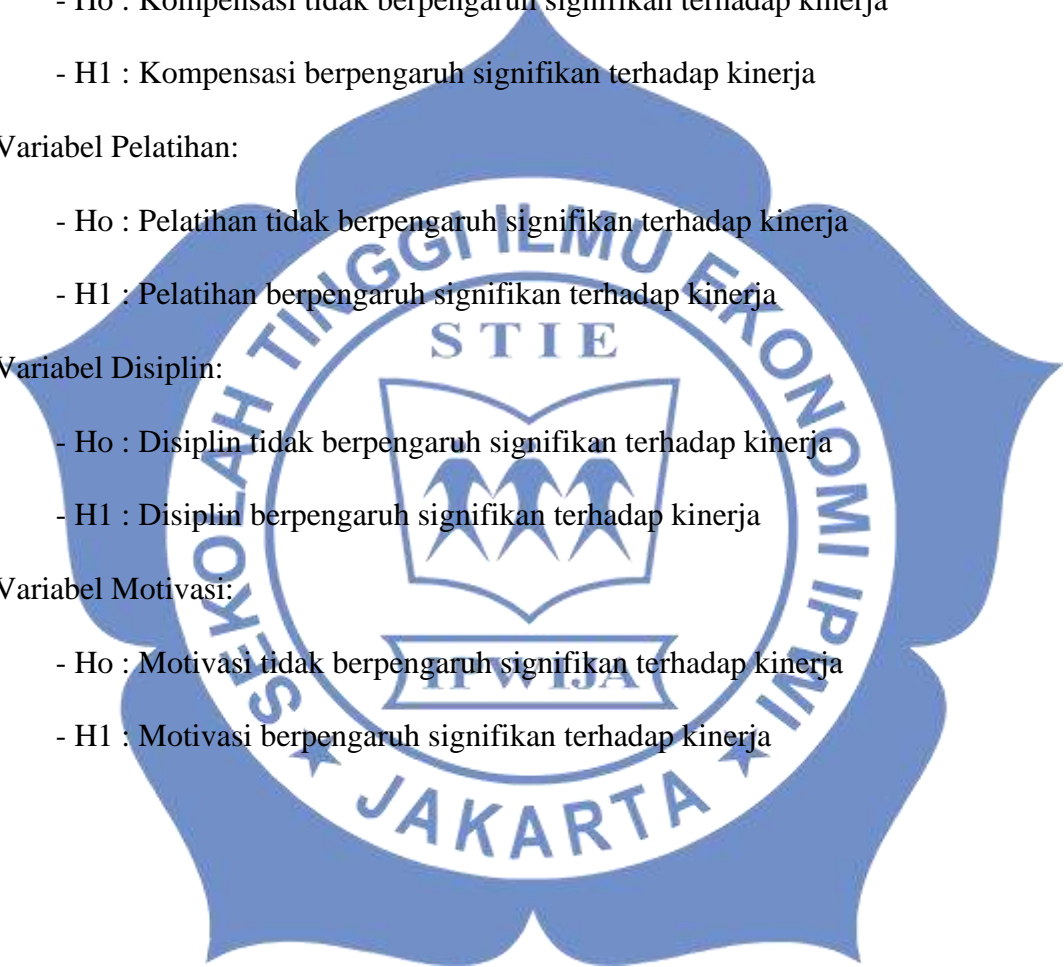
- Ho : Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja
- H1 : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

### 3. Variabel Disiplin:

- Ho : Disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja
- H1 : Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja

### 4. Variabel Motivasi:

- Ho : Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja
- H1 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja





## BAB 3 METODE PENELITIAN

### 3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.1.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Kantor PT. Mobil Laku Indonesia (BeliMobilGue.co.id) Jl. Ampera Raya No.137, RT.5/RW.10, Ragunan, Ps. Minggu, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12540. Alasan yang mendasar dari penentuan PT Mobil Laku Indonesia (BeliMobilGue.co.id) sebagai lokasi penelitian lokasi ini adalah:

a. Alasan objektif

PT Mobil Laku Indonesia (BeliMobilGue.co.id) adalah perusahaan yang berhasil menerapkan sistem kompensasi, pelatihan, disiplin dan motivasi sebagai rangsangan kepada karyawan sehingga sekiranya akan meningkatkan kinerja dalam bekerja.

b. Alasan subjektif

PT Mobil Laku Indonesia (BeliMobilGue.co.id) dipilih berdasarkan pertimbangan efisiensi waktu, tenaga, dan biaya karena peneliti bekerja di perusahaan tersebut dan kesediaan pihak perusahaan untuk mendukung kelancaran kegiatan penelitian.



### 1.1.1 Waktu Penelitian

**Tabel 3.1**  
Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2019															
		Juni				Juli				Agustus				September			
		Minggu ke-															
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Tahap Persiapan																
	Perencanaan	■															
	Penentuan Lokasi Sampel	■															
2	Tahap Pelaksanaan																
	a. Peninjauan Secara Umum		■	■	■												
	b. Mengumpulkan Data		■	■	■	■	■	■									
3	Tahap Pengolahan																
	a. Klasifikasi Data								■	■							
	b. Perancangan Penelitian										■	■	■				
4	Tahap Pelaporan																
	a. Penulisan Naskah Laporan										■	■	■	■			
	b. Sidang Laporan														■		
	c. Revisi Laporan															■	

Sumber: Hasil Analisa, 2019

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





### 3.2 Disain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, sedangkan pendekatan kuantitatif digunakan karena data dalam penelitian ini dinyatakan dalam angka-angka, seperti yang dijelaskan oleh Anto (1993:17), “bila serangkaian observasi atau pengukuran dapat dinyatakan dalam angka-angka, maka kumpulan angka-angka hasil observasi atau pengukuran demikian itu dinamakan data kuantitatif”.

Pendekatan kuantitatif menurut Umar (2000:95) adalah : pendekatan yang didasarkan pada data yang dihitung untuk menghasilkan penafsiran yang kokoh. Permasalahan asosiatif menurut Sugiyono (2001:38) adalah suatu pernyataan penelitian yang bersifat menghubungkan dua variabel atau lebih, sedangkan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, maka jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian sebab akibat atau kausal. Sugiyono (2006:30) menambahkan : “Hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi di sini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi)”. Penelitian ini menghubungkan kompensasi, pelatihan, disiplin dan motivasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.



### 3.3 Operasionalisasi Variabel (Indikator Variabel Penelitian)

Penelitian ini berjudul Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Disiplin, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mobil Laku Indonesia (BeliMobilGue.co.id). Variabel yang akan diteliti dalam penelitian memiliki satu variabel yaitu Kinerja. Definisi Kinerja adalah cerminan mengenai kondisi karyawan PT. Mobil Laku Indonesia (BeliMobilGue.co.id) untuk mengetahui hal yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun operasionalisasi variabel penelitian tersebut akan dijelaskan melalui kerangka penelitian yang menghubungkan lima variabel yang ada, sehingga mempermudah dalam menjawab permasalahan. Hubungan antara lima variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan:

**Tabel 3.2**  
Indikator Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	Kuesioner (Butir Pertanyaan)	Skala
1	Kompensasi (X1)	Gaji	1,2	Ordinal
		Tunjangan	3,4	Ordinal
		Insentif / Bonus	5,6	Ordinal
		Fasilitas	7,8	Ordinal
2	Pelatihan (X2)	Hasil Pembelajaran	1,2	Ordinal
		Perubahan Kebiasaan	3,4	Ordinal
		Dampak Organisasional	5,6	Ordinal
		Reaksi Pelatihan Kerja	7,8	Ordinal
3	Disiplin (X3)	Ketepatan Waktu	1,2	Ordinal
		Tanggung Jawab	3,4	Ordinal
		Ketaatan Peraturan	5,6	Ordinal
4	Motivasi (X4)	Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman	1,2	Ordinal
		Kebutuhan untuk merasa memiliki	3,4	Ordinal



No	Variabel	Indikator	Kuesioner (Butir Pertanyaan)	Skala
		Keinginan memenuhi keutuhan fisik	5,6	Ordinal
		Kebutuhan untuk dihormati dan dihargai	7	Ordinal
		Kebutuhan untuk menggunakan skill	8	Ordinal
5	Kinerja (Y)	Kualitas Kerja	1,3,6	Ordinal
		Tingkat aktivitas yang diselesaikan on schedule	2,9	Ordinal
		Komitmen Kerja	4,7	Ordinal
		Penggunaan sumber daya organisasi	5, 10	Ordinal
		Jumlah Pekerjaan yang dihasilkan	8	Ordinal

Sumber: Hasil Analisa, 2019

**3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling**

Menurut Sugiana (2009, hal 115) “populasi adalah sekumpulan dari individu yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti”. Populasi merupakan kumpulan dari individu yang memiliki kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan (Nazir, 2003). Kemudian sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014). Dalam menjawab identifikasi masalah dalam penelitian ini maka peneliti perlu mengetahui populasi yang akan diteliti. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 110 karyawan tetap di BeliMobilGue.co.id.



**Tabel 3.3**  
 Total Populasi Penelitian Pada PT Mobil Laku Indonesia (BeliMobilGue.co.id)

No	Jabatan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Acquisition	2	1.82%
2	Acquisition HQ	9	8.18%
3	Acquisition Location	6	5.45%
4	Business Development	3	2.73%
5	Business Intelligenc	10	9.09%
6	Contact Center	25	22.73%
7	Dealer	14	12.73%
8	Finance	2	1.82%
9	HR	7	6.36%
10	Logistic	2	1.82%
11	Marketing	4	3.64%
12	Operation	14	12.73%
13	Product Management	1	0.91%
14	Sales Operation	11	10.00%
	Total	110	100.00%

Sumber : PT MLI (BeliMobilGue.co.id)

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan langkah yang harus dilakukan dalam penelitian untuk mendapatkan informasi data yang dapat menjelaskan atau menjawab permasalahan penelitian. Adapun teknik-teknik yang perlu dilakukan dalam teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut:



© Hak Cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber;

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

a. Teknik Observasi

Kegiatan observasi merupakan langkah awal yang dilakukan oleh peneliti. Observasi dilakukan secara langsung terhadap perusahaan yaitu PT Mobil Laku Indonesia (BeliMobilGue.co.id) sebagai objek penelitian untuk mengetahui keadaan di tempat penelitian terutama yang berkaitan dengan kompensasi, pelatihan, disiplin, motivasi dan kinerja karyawan. Menurut Hadi (2015:198), yang dimaksud dengan observasi adalah “pengamatan atau pencacatan dengan sistematis kejadian-kejadian atau fenomena-fenomena yang diselidiki”.

b. Teknik Wawancara

Teknik wawancara dilakukan dengan cara bertanya langsung kepada pihak-pihak yang terkait dengan kegiatan penelitian. Teknik ini bertujuan untuk mendapatkan informasi yang diinginkan yaitu yang berkaitan dengan kompensasi, pelatihan, disiplin, motivasi dan kinerja karyawan.

c. Teknik Kuesioner

Metode ini merupakan satu cara untuk mendapatkan data dengan jalan mengajukan pertanyaan tertutup secara tertulis dan dijawab dengan jawaban yang tersedia oleh responden. Kuesioner merupakan daftar yang berisi suatu rangkaian pertanyaan mengenai suatu hal atau mengenai suatu bidang. Menurut Koentjoroningrat (2011:173) bahwa, “Kuesioner dimaksudkan sebagai suatu daftar pertanyaan untuk memperoleh data berupa jawaban-jawaban dari responden”.



#### d. Teknik Dokumentasi

Teknik dokumentasi dipergunakan untuk mengetahui gejala peristiwa yang terjadi dalam lokasi penelitian. Menurut Hadari Nawawi (2013:133) teknik dokumentasi merupakan: “Teknik ini adalah mengumpulkan data melalui peninggalan tertulis terutama berupa arsip-arsip termasuk juga buku-buku tentang pendapat teori, dalil atau hukum dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah penyelidikan. Oleh karena dalam setiap penelitian tidak pernah dapat dilepaskan dari literatur-literatur ilmiah, maka kegiatan studi kepustakaan ini menjadi sangat penting”.

Dokumentasi merupakan salah satu metode untuk pengumpulan informasi dan memperoleh data sekunder daerah penelitian. Dengan membaca dokumen dan mengadakan pencatatan melalui dokumen yang ada di daerah penelitian maka peneliti dapat mempertajam perasaan untuk meneliti serta memberikan analisis yang lebih akurat.

### 3.6 Instrumentasi Variabel dan Penelitian

Dalam suatu penelitian, instrumen dibutuhkan sebagai alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data penelitian. Di dalam Instrumentasi Variabel, hal yang perlu dilakukan adalah menentukan faktor-faktor atau keadaan-keadaan yang dicakup dalam penelitian tersebut. Dalam penelitian ini, instrumentasi yang akan digunakan adalah sebagai berikut Kompensasi, Pelatihan, Disiplin dan Motivasi (Variabel X) dan Kinerja (Variabel Y).





### 3.6.1 Variabel Kompensasi (X1)

Kompensasi diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan harapan para karyawan akan lebih giat dan bersemangat dalam bekerja. Indikator-indikator dari kompensasi adalah sebagai berikut :

#### a. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung merupakan balas jasa yang langsung diterima oleh para karyawan. Adapun item-item yang digunakan adalah:

##### 1. Gaji

Pembagian gaji merupakan kewajiban utama perusahaan terhadap karyawannya. Gaji merupakan kompensasi utama yang diterima oleh para karyawan atas kerja mereka. Gaji diberikan secara rutin kepada karyawan setiap satu bulan sekali yaitu setiap tanggal 25.

##### 2. Upah Insentif

Upah insentif merupakan sejumlah uang tunai yang diberikan kepada karyawan karena perusahaan mempunyai surplus anggaran. Apabila total biaya yang digunakan dalam proses produksi tidak melebihi total anggaran yang ditetapkan, maka sisa anggaran yang tidak digunakan dibagikan kepada para karyawan dalam bentuk upah insentif. Pihak direksi berwenang mengatur pembagian upah insentif. Besarnya upah insentif didasarkan pada jumlah anggaran yang tidak terpakai pada tahun lalu dan diberikan pada pertengahan tahun yaitu antara Bulan Juli dan Bulan Agustus.



## 2. Pembayaran di luar jam kerja

Perusahaan memberikan pembayaran terhadap karyawan di luar jam kerja normal. Pembayaran di luar jam kerja ini diberikan pada saat sakit, liburan hari raya (THR), atau karena cuti (cuti tahunan dan cuti hamil).

## 3. Program pelayanan karyawan

Program pelayanan karyawan dalam penelitian ini berupa penyediaan fasilitas-fasilitas bagi karyawan yang terdiri atas kendaraan, sarana olahraga, sarana peribadatan dan fasilitas lainnya. Kendaraan dinas diberikan pada saat karyawan dinas di luar atau pada saat ada keperluan tertentu, sedangkan sarana olahraga dan sarana peribadatan bebas dipergunakan sesuai dengan kebutuhan para karyawan.

### 3.6.2 Variabel Pelatihan (X2)

Berdasarkan teori yang dikenalkan oleh Kirkpatrick (1994: 21) yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja, evaluasi pelatihan kerja dapat diukur berdasarkan 4 tingkatan evaluasi, meliputi:

- Hasil pembelajaran, merupakan hasil yang didapat karyawan dalam kompetensi kognitif dan kemampuan teknik setelah mengikuti pelatihan kerja.
- Perubahan kebiasaan, merupakan perubahan kebiasaan karyawan dalam hal komitmen dan pertanggungjawaban kerja setelah mengikuti pelatihan kerja.
- Dampak organisasional, yaitu dampak pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dan hubungannya dengan kinerja perusahaan.

d. Reaksi dari pelatihan kerja, merupakan reaksi karyawan terhadap konten atau isi pelatihan kerja yang diberikan, kualitas pelatih dan pembiayaan pelatihan kerja.

### 3.6.3 Variabel Disiplin (X3)

Disiplin kerja adalah sikap mental atau keadaan seseorang atau kelompok organisasi dimana ia berniat untuk patuh, taat dan tunduk terhadap peraturan, perintah dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar-standar organisasional. Berdasarkan pengertian diatas dapat ditarik karakteristik disiplin kerja sebagai berikut :

- Disiplin kerja tidak semata-mata patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja, misalnya datang dan pulang sesuai jadwal, tidak mangkir jika bekerja.
- Mentaati peraturan tidak didasarkan adanya perasaan takut, atau terpaksa.
- Komitmen dan loyal pada organisasi yaitu tercermin dari bagaimana sikap dalam bekerja

Dede Hasan (2002: 66) merumuskan indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- Melaksanakan dan menyelesaikan tugas pada waktunya
- Bekerja dengan penuh kreatif dan inisiatif
- Bekerja dengan jujur, penuh semangat dan tanggung jawab
- Datang dan pulang tepat pada waktunya
- Bertingkah laku sopan





Sedangkan menurut Soejono (2000), disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu:

- a. Ketepatan waktu. Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik
- b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik. Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan
- c. Tanggung jawab yang tinggi. Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
- d. Ketaatan terhadap aturan kantor. Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

#### 3.6.4 Variabel Motivasi (X4)

Indikator motivasi yang dikembang Maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia terdiri atas lima tingkat atau hirarki kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan Fisiologis atau kebutuhan fisik

Merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula kebutuhan paling dasar. Misalnya kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual.

- b. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan

hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.

c. **Kebutuhan Sosial**

Kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

d. **Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan**

Kebutuhan ini berkaitan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

e. **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

### 3.6.5 **Kinerja Karyawan (Variabel Y)**

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja tidak terjadi dengan sendirinya, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja (Mathis dan Jackson, 2009: 113, 114) yaitu:

a. **Kemampuan individual, terdiri atas motivasi, etika kerja, kehadiran dan tugas.**



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

### 3.7 Pengukuran Variabel

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert (Likert's Summated Ratings). Menurut Sugiyono (2014:86), "Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial". Dalam skala likert, variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijabarkan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Adapun pilihan tanggapan persepsi responden dan pembobotan nilainya sebagai berikut:

- a. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi bobot 5
- b. Jawaban Setuju (S) diberi bobot 4
- c. Jawaban Cukup Setuju (CS) diberi bobot 3
- d. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi bobot 2
- e. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot 1

### 3.8 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

#### 3.8.1 Metode Analisis

Analisis data merupakan suatu langkah yang penting dalam suatu penelitian. Sugiyono (2008) mengemukakan terdapat dua metode statistik dalam menganalisa data





hasil penelitian, yaitu metode kuantitatif dan kualitatif. Metoda kuantitatif biasanya menggunakan Statistika Induktif atau Inferensia dan metode kualitatif dengan pendekatan Statitika deskriptif.

### 3.8.1.1 Analisa Deskriptif

Analisa Deskriptif lebih diarahkan pemahannya atas tanggapan atau Analisa deskriptif lebih diarahkan pada pemahaman atas tanggapan atau persepsi respondedn terhadap angket yang disebarkan. Dikarenakan data yang terkumpul merupakan data ordinal yang setelahnya akan diolah menjadi data interval dengan menggunakan Methods of Successive Interval (MSI). Menurut Hidayat (2009) Methods of Successive Interval itu sendiri merupakan metode pengskalaaan untuk menaikkan skala pengukur ordinal ke skala pengukuran interval/ numerik. Persepsi respodem terhadap angket yang disebarkan agar dapat dipahami hasilnya diperlukan pengelompokan rentang atau intervalisasi. Penentuan rentan tersebut dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

$$l = \frac{M-m}{k}$$

Dimana :

- L = Rentang skala indeksi persepsi
- M = Nilai Pengukuran Maksimum (5)
- m = Nilai pengukuran minimum (1)
- K+ banyaknya kelas interval

Dengan rumus tersebut dapat dihitung panjang kelas tiap-tiap rentangnya:

$$l = \frac{5-1}{5} = 0.8$$



Dengan rentang skala 0.8 skala sumerik dan interpretasinya disajikan sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
 Interpretasi Skala Numerik

No	Interpretasi	Skala Numerik
1	Sangat tidak setuju/ Sangat Buruk	$1.00 < x < 1.79$
2	Tidak Setuju/ Buruk	$1.80 < x < 2.59$
3	Cukup Setuju/ Cukup Buruk	$2.60 < x < 3.39$
4	Setuju/ Baik	$3.40 < x < 4.19$
5	Sangat Setuju/ Sangat Buruk	$4.20 < x < 5$

Sumber: Hasil Analisa, 2019

### 3.8.1.1.1 Uji Kualitas Data

Data yang terkumpul hendaknya memiliki kualitas yang memenuhi syarat penelitian ilmiah, suatu data dikatakan baik bila memenuhi kriteria valid dan reliabel, untuk itu dilakukan uji terhadap instrumen pengumpulan data yang digunakan, sebagai berikut:

#### 3.8.1.1.1.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau shahih mempunyai validitas tinggi dan sebaliknya. Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengukur atau menguji apakah suatu indikator (instrumen) mengukur konstruk sesuai dengan yang diharapkan peneliti, sehingga akan digunakan pendekatan *construct validity* dengan pengujian melalui *discriminant validity* dimana masing-masing item tiap variabel dikorelasikan dengan nilai total yang diperoleh dari koefisien *product moment* dan validitas suatu instrumen ditentukan berdasarkan rendahnya korelasi

dengan instrumen lain yang digunakan untuk mengukur konstruk lain.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk tingkat signifikansi 5% dari degree of freedom ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya bila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS v.24.

#### 3.8.1.1.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen memberi hasil. Pengukuran yang konsisten apabila dilakukan secara berulang-ulang terhadap gejala yang sama dan pengukuran yang sama. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan 2 cara, repeated measure (pengukuran ulang) dan one shot (pengukuran sekali saja), dalam penelitian ini akan digunakan cara *one shot*. Alat untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan *cronbach's alpha*, suatu variabel dikatakan reliabel apabila *cronbach's alpha*  $>$  0,60. Uji Reabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS v. 24.

#### 3.8.1.1.2 Uji Asumsi Klasik

Model regresi linear berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi normalitas data dan bebas dari asumsi klasik statistik





baik itu normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

### 3.8.1.1.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam suatu variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Uji normalitas data adalah pengujian untuk mengetahui apakah data atau variabel yang dipakai terdistribusi secara normal. Jika signifikansi  $>0,05$  maka data berdistribusi normal, dan jika signifikansi  $<0,05$  maka data tidak berdistribusi normal. Dalam uji normalitas terdapat dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, sebagai berikut:

1. Analisa grafik, cara ini yaitu melihat residual dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan membandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.
2. Uji statistik non- parametrik Kolmogorov-smirnov (K-S). Uji K-S biasa digunakan untuk memutuskan jika sampel berasal dari populasi dengan distribusi spesifik/ tertentu. Uji ini membandingkan serangkaian data pada sampel terhadap





distribusi normal serangkaian nilai dengan mean standar deviasi yang sama. Uji ini dilakukan untuk mengetahui kenormalan distribusi beberapa data.

#### 3.8.1.1.2.2 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dengan melihat nilai Tolerance dan VIF (variance inflation factor). Semakin kecil nilai toleransi dan semakin besar VIF maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinieritas. Jika Tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

#### 3.8.1.1.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variance dari residual data satu observasi ke observasi lainnya berbeda ataukah tetap. Jika variance dari residual data sama disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.



### 3.8.1.2 Analisa Kuantitatif

Analisa statistik kuantitatif terutama parametrik, memerlukan terpenuhinya persyaratan bahwa skala pengukuran minimal interval, sedangkan bila dari data penelitiann diperoleh data yang memberikan skala pengukuran Ordinal, sehingga agar analisa tersebut dapat dilanjutkan dengan metode parametric-test dalam program SPSS, maka skala pengukuran Ordinal harus dinaikann (ditransformasikan) ke dalam skala interval dengan menggunakan Methods Of Successive Interval (MSI) terlebih dahulu.

#### 3.8.1.2.1 Intervalisasi Data dengan Methode Of Successive Inveval

Menurut Hidayat (2009) pengertian Method Of Successive Interval adalah: “Metode penskalaan untuk menaikkan skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval.” Langkah-langkah transformasi data ordinal ke data interval yaitu dengan cara sebagai berikut:

1. Perhatikann nilai jawaban dari setiap pertanyaan dalam kuesioner.
2. Untuk setiap pertanyaan tersebut, lakukan perhitunagn ada berapa responden yang menjawab skor 1,2,3,4,5 = frekuensi (f)
3. Setiap (f) dibagi dengan banyaknya n responden & hasilnya = proporsi (p)
4. Kemudian hitung proporsi kumulatifnya (pk)
5. Dengan menggunakan tabel normal, dihtiung nilai distribusi normal (Z) untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
6. Tentukan nilai densitas normal (fd) yang sesuai dengan nilai Z





7. Tentukan nilai interval (scale value) untuk setiap skor jawaban.
8. Sesuaikan nilai skala ordinal ke interbal, yaitu Skala Value (SV) yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan jawaban responden yang terkecil.

Proses transformasi data ordinal menjadi data interval dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer yaitu Microsoft Office Excell 2007 (Analyze).

### 3.8.1.2.2 Analisa Regresi Linear

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pola perubahan nilai suatu variabel (variabel dependen) yang disebabkan variabel lain (variabel Independen). Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)

a = Konstanta

b1, b2, b3, b4 = Koefisien garis regresi

X1, X2, X3, X4 = Variabel independen (kompensasi, pelatihan, disiplin, motivasi)

e = error / variabel pengganggu

### 3.8.1.2.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (tidak bebas). Nilai koefisien

determinasi adalah nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah mengukur kontribusi variabel kompensasi (X1), pelatihan (X2), disiplin (X3) dan motivasi (X4) terhadap kinerja karyawan (Y).

#### **3.8.1.2.4 Uji Hipotesis dengan uji t dan Uji F**

##### **3.8.1.2.4.1 Uji t (Partial Influence)**

Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis, maka cara yang dilakukan adalah :

##### **a. Merumuskan Hipotesis**

1.  $H_0$  : tidak ada pengaruh yang signifikan dari kompensasi, pelatihan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial
2.  $H_1$  : ada pengaruh yang signifikan dari kompensasi, pelatihan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial

##### **b. Batasan t hitung**

1. Apabila probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.
2. Apabila probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.



#### 3.8.1.2.4.2 Uji-f (uji hipotesis secara simultan)

Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama dengan dan juga penerima atau penolakan hipotesa, maka cara yang dilakukan adalah :

##### a. Merumuskan Hipotesis

Ho: tidak ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari kompensasi, pelatihan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan

H1 : ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari kompensasi, pelatihan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

##### b. Batasan F hitung

1. Apabila probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka Ho diterima dan H1 ditolak.

2. Apabila probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka Ho ditolak dan H1 diterima.

#### 3.8.1.2.5 Tahap Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan langkah akhir dalam suatu kegiatan penelitian. Kriteria penarikan kesimpulan didasarkan pada data-data yang telah dianalisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan. Penarikan kesimpulan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode deduktif yaitu kesimpulan dari hal-hal yang bersifat umum yaitu tentang gaji karyawan, bonus dan insentif, kerjasama, disiplin kerja, dan kegairahan kerja ke hal yang bersifat khusus yaitu hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan.





## BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Hasil dari penelitian dan analisis data dapat disimpulkan dalam beberapa point utama sebagai berikut:

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja dari hasil analisis deskriptif di dapat nilai rata-rata persepsi (indeks) responden terhadap kompensasi ditanggapi dengan penilaian cukup baik atau berdasarkan persepsi responden kompensasi yang diberikan oleh BeliMobilGue.co.id kepada karyawan sudah tergolong cukup baik. Sedangkan dari hasil uji statistik regresi linier didapat bahwa besarnya pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan BeliMobilGue.co.id bernilai positif, yang berarti kompensasi memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada BeliMobilGue.co.id.

2. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja dari hasil analisis deskriptif di dapat nilai rata-rata persepsi responden terhadap pelatihan ditanggapi dengan penilaian baik atau berdasarkan persepsi responden pelatihan yang diberikan oleh BeliMobilGue.co.id kepada karyawan sudah tergolong baik. Sedangkan dari hasil uji statistik regresi linier didapat bahwa besarnya pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan BeliMobilGue.co.id bernilai positif, yang berarti pelatihan memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada BeliMobilGue.co.id.



3. Pengaruh disiplin terhadap kinerja berdasarkan hasil analisis deskriptif didapati temuan bahwa nilai rata-rata persepsi tanggapan responden terhadap disiplin yang mereka miliki dalam bekerja pada BeliMobilGue.co.id sudah tergolong cukup kuat atau cukup baik. Sedangkan hasil analisis statistik ditemukan bahwa besarnya pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan BeliMobilGue.co.id menyatakan bahwa disiplin secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BeliMobilGue.co.id. Hal ini menurut observasi penulis disebabkan disiplin dalam BeliMobilGue.co.id bukan merupakan budaya kerja yang diutamakan, orientasi perusahaan lebih kepada hasil dibandingkana proses.

4. Pengaruh motivasi terhadap kinerja berdasarkan hasil analisis deskriptif didapati temuan bahwa nilai rata-rata persepsi tanggapan responden terhadap motivasi yang mereka miliki dalam bekerja pada BeliMobilGue.co.id sudah tergolong cukup kuat atau cukup baik. Sedangkan hasil analisis statistik ditemukan bahwa besarnya pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan BeliMobilGue.co.id menyatakan bahwa motivasi secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BeliMobilGue.co.id.

5. Berdasarkan hasil uji F menyatakan bahwa kompensasi, pelatihan, disiplin dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BeliMobilGue.co.id. Ini berarti bahwa kompensasi, pelatihan, disiplin dan motivasi memberikan peran dalam meningkatkan kinerja karyawan BeliMobilGue.co.id. Hasil analisis pengaruh kompensasi, pelatihan, disiplin dan

motivasi terhadap kinerja parsial, bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pada BeliMobilGue.co.id adalah pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Kinerja karyawan beliMobilGue.co.id tergolong cukup tinggi dilihat dari hasil Koefisien Determinasi karena Variabel dependent kinerja lebih besar dipengaruhi oleh variabel Kompensasi. Pelatihan, dan Disiplin dan Motivasi dibandingkan variabel factor -faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian.

## 5.2 Saran

### 1. Saran Operasional

a. Mengingat kompensasi berdasarkan perhitungan statistik dan hasil analisis terbukti mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja BeliMobilGue.co.id maka disarankan semua hal yang berkaitan dengan kompensasi harus segera diperbaiki terutama gaji, upah, insentif sebagai hal diharapkan sebagai jaminan hidup karyawan.

b. Mengingat pelatihan berdasarkan perhitungan statistik dan hasil analisis terbukti mempunyai pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja BeliMobilGue.co.id maka disarankan semua hal yang berkaitan dengan pelatihan harus segera diperbaiki terutama materi dan pengajar sebagai hal diharapkan sebagai peningkatan kemampuan kerja karyawan.

c. Berdasarkan hasil analisis secara parsial Disiplin tidak berpengaruh dan berlawanan arah terhadap kinerja karyawan, maka kelemahan-kelemahan harus segera dibenahi mengingat disiplin tidak hanya dipengaruhi dari dalam diri seseorang namun





juga dari aturan dan kebijakan perusahaan. Dalam hal ini BeliMobilGue.co.id perlu melakukan aturan kedisiplinan yang lebih baik, agar terciptanya keefisienan dalam meningkatkan kinerja.

d. Berdasarkan hasil analisis secara parsial Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka kelemahan-kelemahan harus segera dibenahi mengingat motivasi tidak hanya dipengaruhi dari dalam diri seseorang namun juga dari luar atau orang sekitar. Dalam hal ini BeliMobilGue.co.id perlu melakukan penguatan persepsi pribadi yang positif dan penguatan keinginan untuk berprestasi dalam bekerja serta adanya system kompensasi yang menarik agar mendorong motivasi karyawan.

## 2. Saran Akademis

Untuk keperluan akademik kiranya perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Disiplin dan Motivasi terhadap kinerja Karyawan. Untuk menguji kesahihan hasil penelitian dalam rangka pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia tentang Kompensasi, Pelatihan, Disiplin, Motivasi dan Kinerja. Maka disarankan kepada peneliti berikutnya untuk meneliti tentang hubungan antara kompensasi, pelatihan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja khususnya perusahaan sejenis.

3. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut:

a. Menanggapi item pertanyaan yang ketiga terkait kompensasi bagi karyawan,



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

hasil dari penilaian berdasarkan perhitungan indeksasi dengan Method of Successive Interval (MSI) tergolong tinggi dengan indeks 2,39 tetapi nilai ini ialah nilai yang paling terendah dibanding yang lainnya, hal ini secara tidak langsung memuat harapan karyawan akan peningkatan tunjangan.

b. Menanggapi item pertanyaan yang pertama terkait pelatihan bagi karyawan, hasil dari penilaian berdasarkan perhitungan indeksasi dengan Method of Successive Interval (MSI) tergolong tinggi dengan indeks 3,1,39 tetapi nilai ini ialah nilai yang paling terendah dibanding yang lainnya, hal ini secara tidak langsung memuat harapan karyawan akan peningkatan kualitas pelatihan yang diselenggarakan Belim

c. Menanggapi item pertanyaan kedua terkait disiplin karyawan, hasil-hasil dari penilaian berdasarkan perhitungan indeksai dengan Method of Successive Internal (MSI) tergolong tinggi dengan indeks 2,39 tetapi nilai ini ialah nilai yang paling terendah dibanding yang lainnya, hal ini secara tidak langsung memuat keharusan bagi perusahaan untuk melakukan aturan waktu kerja secara baku dengan konsekuensi yang sesuai.

d. Menanggapi item pertanyaan ke 4 terkait motivasi karyawan, hasil-hasil dari penilaian berdasarkan perhitungan indeksai dengan Method of Successive Internal (MSI) tergolong tinggi dengan indeks 2,48 tetapi nilai ini ialah nilai yang paling terendah dibanding yang lainnya, hal ini secara tidak langsung membuat keharusan bagi perusahaan untuk memberikan kesempatan karyawan untuk mendapatkan promosi ke jabatan yang lebih tinggi



## DAFTAR PUSTAKA

- Adyani. (2016). Tesis. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur Denpasar*. Jurnal. Universitas Udayana.
- Bachtiar. (2012). Tesis. *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aqua Tirta Investama di Klaten*. Jurnal. Universitas Mercubuana.
- Buraidah. (2015). Tesis. *Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja di Pendidikan Islam Ar-Rahman*. Jurnal. Universitas Widyatama.
- Catherine, Nathania. (2016). Tesis. *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PD damai motor Bandar Lampung*. Jurnal. Universitas Lampung.
- Daft, Richard L. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Dessler, Gary, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia 1 & 2*, Edisi 8, Jakarta, PT. Prenhallindo
- Edwin B. Flippo (2012). *Personel Management (Manajemen Personalia), Edisi VII Jilid II*. Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Febryanti. (2011). Skripsi. *Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Carsurindo Superinten ent, Medan*. Jurnal. Univesitas Sumatera Utara.
- Geovani, (2013). Tesis. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Palembang jurusan ekonomi islam fakultas ekonomi dan bisnis islam*. UIN Raden Fatah Palembang.





Gomes, Faustino Cardoso. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kelima. Penerbit : Andi, Yogyakarta.

Guritno. (2015). Skripsi. *Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Riau Media Grafika*. Jurnal. Universitas Riau.

Hadari, Nawawi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.

Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi*. Yogyakarta, Bumi Aksara

Iskandar. (2012). Tesis. *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri Se-kabupaten Kendal*. Jurnal. STIE YKPN Yogyakarta.

Juniarti. (2014). Skripsi *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, studi kasus pada PT Gapura Omega Alpha Land, Depok*. Jurnal. STIE Swadaya.

Kasmir.(2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers

Mahardika, Rangga. (2014). Tesis. *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Survei karyawan pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang*. Jurnal. Universitas Brawijya Malang.

Mangkunegara, Ambar Prabu A.A (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, PT. Remaja Rosada Karya.

Meiliza, Dewi Ratiwi. (2017). Tesis. *Analisis pengaruh kompensasi tidak langsung dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Bank BJB Divisi, Contact Centre, Jakarta Pusat*. Jurnal. Universitas Mercubuana.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- Moenheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Muhimatur Rofi"ah.(2012). Tesis. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pegawai (studi kasus pada PT.Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Malang*. Jurnal. Universitas Islam Negeri Malang.
- Nugroho, Edi. (2013). Tesis. *Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada kantor BMKG stasiun Geofisika Manado*. Jurnal. Universitas Klabat.
- Pebriani, Ike. (2014). Tesis. *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada perusahaan daerah Kabupaten Malang*. Jurnal. Universitas Muhamadiyah Malang
- Prakoso, Medi. (2016). Tesis. *Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat*. Jurnal. Universitas Gunadarma
- Pratiwi, Kori. (2011) Tesis. *Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Palembang*. Jurnal. Universitas Sriwijaya Palembang.
- Putra, Fariz Ramanda. (2013). Skripsi. *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, studi pada karyawan PT Naraya Telematika Malang*. Jurnal. Universitas Brawijaya.
- Sahidaria. (2015). Tesis. *Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Buri sonikijaya Padang*. Jurnal. Universitas Tamansiswa Padang.
- Singodimedjo, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Sugiama, Gima. (2009). *Metode Riset dan Bisnis*. Bandung, Guardaya Intimarta.

Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung, CV Alfabeta

Tho, Ivone. (2015). Skripsi. *Pengaruh Faktor-faktor motivasi terhadap kinerja karyawan pemerintahan Kabupaten Fak Fak Iqtishoduna*. Jurnal. Universitas Cendrawasih.

Viani, Catur Okta. Tesis. (2015). *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, studi kasus di BMT Bina Insani Pringapus*. Jurnal. Universitas Diponegoro.

Yusuf, Burhanuddin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. ISBN

