

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT.TASPEN (PERSERO)
KANTOR CABANG UTAMA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



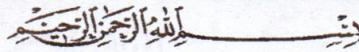
UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

**NAMA : ALI USIN
NPM : 1405160018
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Straia-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 05 Oktober 2019, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : ALI USIN
NPM : 1405160018
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TASPEN (PERSERO) KANTOR CABANG UTAMA MEDAN

Dinyatakan : (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

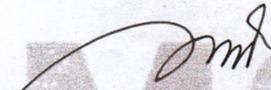
Penguji I

(Ir. SATRIA TIRTAYASA, MM, Ph.D)

Penguji II

(MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, SE, M.Si)

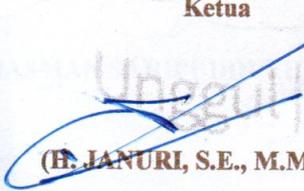
Pembimbing



(SUSI HANDAYANI, SE, MM)

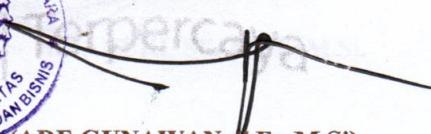
Panitia Ujian

Ketua



(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

Sekretaris



(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : ALI USIN
N.P.M : 1405160018
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. TASPEN (PERSERO) KANTOR CABANG UTAMA
MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2019

Pembimbing Skripsi


SUSI HANDAYANI, SE, MM

Disetujui Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis


JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si


H. JANURI, SE, M.M., M.Si

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : ALI USIN
NPM : 1405160018
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan 12 Maret 2019

Pembuat Pernyataan



Ali Usin
ALI USIN

Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

Ali Usin, NPM. 1405160018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Medan. Skripsi. 2019.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) KCU Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif. Maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah 52 orang karyawan pada PT. Taspen (Persero) KCU Medan. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Utama Cabang Medan. Secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Utama Cabang Medan. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) kantor Cabang Utama Medan. Dengan Nilai koefisien determinasi yang diperoleh *R Square* sebesar 0,306 atau 30,6 % yang artinya pengaruh disiplin dan kompensasi terhadap kinerja, sedangkan sisanya 69,6% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang senantiasa menganugerahkan rahmat dan karunia-Nya berupa kesehatan, keselamatan, dan kelapangan waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad Sallallahu Alaihi Wasallam keluarga dan para sahabatnya serta pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis menyusun skripsi ini untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Medan”**.

Dalam menulis skripsi ini, penulis banyak mengalami kesulitan karena keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan buku-buku serta sumber informasi yang relevan. Namun, berkat bantuan dan motivasi baik dosen, teman-teman, serta keluarga sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini sebaik mungkin, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada kedua orang tuaku tersayang Ayah **Abdul Mutalib** dan Ibu **Sawiyah** yang paling hebat yang telah mendidik dan membimbing penulis dengan kasih sayang serta memberikan dorongan moril, materi, dan spiritual. Terima kasih atas perhatian dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis.

Tidak lupa juga penulis ucapkan terima kasih kepada nama-nama di bawah ini:

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Susi Handayani, SE, MM selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, saran, dan bimbingan, bantuan dan petunjuk dalam perkuliahan serta menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen, terima kasih atas motivasi yang diberikan selama ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh staf pegawai biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Buat seluruh keluarga yang telah banyak memberikan motivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

11. Buat seluruh teman-teman seperjuangan Kelas A Siang Manajemen yang telah banyak memberikan bantuan menyelesaikan penulisan skripsi.

Akhir kata semoga kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Atas perhatian yang telah diberikan kepada semua pihak penulis ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Oktober 2019

Penulis

ALI USIN
1405160018

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan dan Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
A. Uraian Teoritis.....	8
1. Kinerja.....	8
a. Pengertian Kinerja.....	8
b. Arti Penting Kinerja	10
c. Penilaian Kinerja	12
d. Tujuan Penilaian Kinerja.....	12
e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	13
f. Indikator-Indikator Kinerja	14
2. Disiplin Kerja	16
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	16
b. Macam-macam Disiplin Kerja	18
c. Tujuan Kedisiplinan Kerja	19

d. Hambatan Disiplin Kerja.....	20
e. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja	21
f. Indikator-indikator Disiplin Kerja.....	25
3. Kompensasi	27
a. Pengertian Kompensasi.....	27
b. Tujuan Kompensasi	28
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi.....	30
d. Indikator kompensasi	32
B. Kerangka Konseptual	34
C. Hipotesis	37
BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Pendekatan Penelitian	38
B. Definisi Operasional	38
C. Tempat dan Waktu Penelitian	39
D. Populasi dan Sampel.....	40
E. Teknik Pengumpulan Data	41
F. Teknik Analisis Data	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
A. Hasil Penelitian.....	52
B. Pembahasan	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	67
A. Kesimpulan.....	67
B. Saran	67

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Definisi Variabel Penelitian	38
Tabel 3.2	Rincian Waktu Penelitian	39
Tabel 3.3	Daftar Populasi Penelitian	40
Tabel 3.5	Skala Pengukuran Likert	41
Tabel 3.6	Hasil Uji Validitas Disiplin (X_1)	43
Tabel 3.7	Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi (X_2)	43
Tabel 3.8	Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)	44
Tabel 3.9	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y	45
Tabel 4.1	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	52
Tabel 4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.3	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	53
Tabel 4.4	Skor Angket untuk Variabel X_1 (Disiplin)	54
Tabel 4.5	Skor Angket untuk variabel X_2 (Kompensasi)	55
Tabel 4.6	Skor Angket untuk variabel Y (Kinerja)	57
Tabel 4.7	Analisis Regresi Linear Berganda	59
Tabel 4.8	Uji t	62
Tabel 4.9	Uji F	63
Tabel 4.10	Koefisien Determinasi	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja	35
Gambar 2.2	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja	36
Gambar 2.3	Pengaruh Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.....	37
Gambar III.1	Kriteria Pengujian Hipotesis.....	49
Gambar III-2.	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji Korelasi Simultan (Uji F)	50
Gambar 4.1	Uji Normalitas	60
Gambar 4.2	Uji Normalitas	61
Gambar 4.3	Uji Heteroskedastisitas	61

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peranan Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka diharapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Surya, 2010).

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Agar bisa mencapai kinerja yang tinggi pimpinan harus bekerja keras dalam hal disiplin kerja dan kompensasi pada karyawan. Hilangnya disiplin dan kompensasi kerja akan berpengaruh terhadap efisien kerja dan efektifitas kerja tugas pekerjaan. Dengan dimunculkan kedisiplinan maka sangat diharapkan para karyawan akan melakukan pekerjaan mereka seefektif mungkin.

Disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Mangkuprawira (2012) bahwa disiplin kerja sangat

mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena disiplin merupakan bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin karyawan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal (Sedarmayanti 2015).

Selain disiplin kerja, kompensasi juga mempengaruhi kinerja perusahaan. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Setiap perusahaan memiliki perbedaan sistem kompensasi, sistem disesuaikan dengan visi, misi, dan tujuannya. Menurut Simamora (2014) kompensasi terdiri dari Kompensasi Finansial (bayaran pokok, bayaran prestasi, bayaran insentif, bayaran tertanggung, program perlindungan, bayaran diluar jam kerja, fasilitas) dan Kompensasi Nonfinansial (pekerjaan dan lingkungan kerja). Kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan. Kepuasan terhadap besarnya kompensasi merupakan elemen utama terciptanya kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kompensasi juga berperan membentuk sikap seorang karyawan dalam bekerja (Firmandari, 2014).

PT Taspen adalah suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang asuransi yang meliputi, Tabungan Hari Tua (THT) dan Dana Pensiun Pegawai Negeri Sipil. Para pegawai PT. Taspen menyadari bahwa

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur Aparatur Negara dan Abdi Masyarakat dipandang penting dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan guna tercapainya Pembangunan Nasional. Oleh karenanya, kinerja yang baik di perusahaan merupakan salah satu faktor keberhasilan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Dari hasil wawancara peneliti ditemukan juga bahwa masih lambatnya penanganan permasalahan yang dihadapi nasabah lain harus menunggu antrian yang cukup lama.

Disiplin menjadi suatu keharusan pada setiap organisasi supaya bisa menciptakan organisasi yang baik dan tujuan organisasi tercapai, disiplin harus dimiliki oleh setiap manusia terutama dalam organisasi pegawai harus dilatih atau dituntut untuk bisa disiplin dalam bekerja, karena disiplin kerja akan berpengaruh terhadap hasil pencapaian organisasi atau kinerja dari pegawai tersebut seperti yang dikatakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2012: 189) “Disiplin kerja yang baik akan menciptakan kesadaran dan kesukarelaan sehingga pegawai akan sadar akan tanggung jawab dan tugas-tugasnya jadi ia akan mematuhi dan mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Hasil wawancara juga ditemukan adanya masalah pada disiplin kerja pegawai, seperti keterlambatan datang kerja oleh pegawai, yang artinya PT. Taspen (Persero) masih kurang peduli terhadap disiplin kerja yang diatur atau ditetapkan perusahaan. Peneliti juga menemukan masalah dari hasil wawancara dengan pimpinan bagian SDM dimana pegawai masih kurang disiplin dalam mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan sehingga pekerjaan terlambat diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan, maka ini menjadi permasalahan

serius bila terus dibiarkan karena akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin kerja yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik karena disiplin kerja bisa mempengaruhi hasil kinerja karyawan, tetapi untuk menciptakan disiplin kerja yang baik perlu adanya perbaikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja, seperti adanya motivasi, beban kerja, kompensasi, kepemimpinan, pengawasan kerja, dan budaya organisasi.

Hasil wawancara peneliti dengan karyawan PT. Taspen dimana mereka merasa gaji yang di terima belum sesuai dengan beban kerja yang mereka kerjakan dan mereka berkeinginan untuk untuk mendapatkan kenaikan gaji, selanjutnya di PT. Taspen belum adanya aturan pemberian bonus bagi karyawannya berprestasi sehingga kurangnya perhatian terhadap karyawan yangmendapat kinerja baik karena belum adanya aturan yang jelas dalam proses pemberian penghargaan atau bonus. Belum optimal tingkat kompensasi di PT.Taspen perlu adanya perbaikan sehingga akan berdampak baik pada disiplin kerja pegawai karena kompensasi sangat berpengaruh dampak terhadap tingkat disiplin pegawai dalam bekerja seperti yang dikatakan Malayu S.P Hasibuan (2012:192) “Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan yang artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan dan sebaliknya semakin kecil balas jasa kedisiplinan karyawan menjadi rendah”.

Disamping itu dapat dilihat karyawan PT.Taspen masih rendah tingkat rasa kenginan berprestasinya sehingga dapat dilihat karyawan angresif dalam bekerja seperti berlomba-lomba untuk mendapatkan kinerja yang baik sehingga

tingkat persaingan pegawai dalam bekerja masih rendah, dan selanjutnya masih kurangnya aktivitas karyawan untuk memperlihatkan kemampuan terbaik mereka demi rasa tujuan naik jabatan, dan karyawan masih banyak yang takut akan resiko pekerjaan sehingga kurangnya berinovasi atau mengutarakan pendapat dalam bekerja. Maka perlunya perusahaan mengambil keputusan yang dapat membuat kinerja pegawai meningkat karena kinerja yang tinggi akan mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai dan kesempatan untuk meraih bonus atau kompensasi akan semakin baik.

Berdasarkan dari latar belakang di atas maka peneliti memutuskan untuk mengambil judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Medan”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang di kemukakan pada latar belakang masalah yang di berkaitan dengan disiplin kerja dan Kompensasi terhadap kineja, maka dapat di identifikasi beberapa masalah yang akan di bahas yaitu:

1. Masih banyaknya karyawan yang sering datang terlambat, karyawan masih belum disiplin terhadap pengerjaan tugas yang diberikan perusahaan.
2. Tidak adanya aturan jelas yang mengatur pemberian bonus untuk karyawan
3. Kinerja karyawan yang kurang baik, hal ini ditandai kurangnya kerjasama antar pegawai dalam bekerja.

C. Pembatasan dan Rumusan Masalah

1. Pembatasan Masalah

Perusahaan secara umum memiliki permasalahan yang kompleks. Namun penelitian ini akan dibatasi pada karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Medan. Dimana Variabel dalam penelitian ini juga dibatasi pada disiplin kerja, kompensasi kinerja karyawan.

2. Rumusan Masalah

Adapun rumus permasalahan dalam penelitian ini berdasarkan uraian latar belakang di atas adalah sebagai berikut :

- a. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) KCU Medan?
- b. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) KCU Medan?
- c. Apakah disiplin kerja dan kompensasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) KCU Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Masalah

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) KCU Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) KCU Medan.

- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) KCU Medan

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka penulis berharap penelitian ini akan memberi manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain :

- a. Manfaat Teoritis

Untuk menambah dan memperluas pengetahuan penulis dalam hal manajemen khususnya yang berhubungan dengan masalah disiplin kerja kompensasi dan kinerja karyawan.

- b. Manfaat Praktis

Untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja dan pemberian kompensasi berdampak pada kinerja karyawan.

- c. Manfaat penelitian yang akan datang

Penelitian ini juga diharapkan sebagai sumber informasi dan referensi dalam penelitian sejenis yang nantinya dapat memberikan perbandingan dalam mengadakan penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur bagi organisasi atau perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas, dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan karyawan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang ditentukan. Kinerja mempunyai peranan yang penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Moheriono (2012, hal. 95) kinerja atau *performance* 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. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013, hal. 67), kinerja (*job performa*) merupakan hasil “ kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Santoro dalam Nawawi (2013, hal. 212) bahwa kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Yuwaliatin dalam Mangkunegara (2013, hal. 67) menyatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar.

Sementara menurut Moehariono dalam Rosyida (2012, hal. 11) dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau definisi kinerja atau *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Jadi berdasarkan definisi diatas dapat saya simpulkan bahwa kinerja mengarah pada dua hal, yaitu proses dan hasil yang dicapai, jadi kinerja merupakan suatu proses dalam melakukan suatu kegiatan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan dan kemampuannya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal dalam organisasi.

Kinerja memberikan manfaat bukan hanya bagi manajer, dan individu, manfaat kinerja bagi manajajer adalah antara lain berupa mengusahakan klarifikasi kinerja dan harapan prilaku, memperbaiki kinerja tim dan invidu. Manfaat kinerja manajer adalah antara lain berupa mengusahakan klarifikasi kinerja dan harapan prilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kerja tim dan individual, manfaat kinerja bagi individu antara lain dalam bentuk memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan

mendukung untuk tampil baik, membantu mengembangkan kemampuan dan kinerja.

b. Arti Penting Kinerja

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karena dengan terciptanya kinerja karyawan yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Manajemen kinerja sebagai suatu proses untuk menciptakan pemahaman tentang apa yang harus dicapai dan pengolahan karyawan sehingga meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur bagi organisasi atau perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas, dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan karyawan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang ditentukan. Kinerja mempunyai peran yang penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya dalam waktu tertentu.

Menurut Wibowo (2014, hal. 12) mengatakan manfaat kinerja terbagi atas tiga bagian yaitu bagi organisasi, manajer dan juga individu, adapun manfaat kinerja bagi organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Menyelesaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu.
- 2) Memperbaiki kinerja.
- 3) Memotivasi pekerja.
- 4) Meningkatkan komitmen.

- 5) Mendukung nilai-nilai inti.
- 6) Memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan.
- 7) Meningkatkan dasar keterampilan.
- 8) Mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan.
- 9) Mengusahakan basis perencanaan karier.
- 10) Membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah.
- 11) Mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan pelanggan.
- 12) Mendukung program perubahan budaya.

Sedangkan bagi manajer manfaat kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Mengusahakan klarifikasi kinerja dan harapan perilaku.
- 2) Menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas.
- 3) Memperbaiki kinerja tim dan individual.
- 4) Mengusahakan penghargaan nonfinansial pada staf.
- 5) Mengusahakan dasar untuk membantu pekerja yang kinerjanya rendah.
- 6) Digunakan untuk mengembangkan individu.
- 7) Mendukung kepemimpinan.
- 8) Proses motivasi dan pengembangan tim.
- 9) Mengusahakan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja dan tingkat kompensasi.

Sementara itu, manfaat kinerja bagi individu adalah sebagai berikut :

- 1) Memperjelas peran dan tujuan
- 2) Mendorong dan mendukung untuk tampil baik
- 3) Membantu mengembangkan kemampuan kinerjanya
- 4) Peluang menggunakan waktu secara berkualitas

- 5) Dasar objektivitas dan kejujuran untuk mengukur kinerja
- 6) Memformulasi tujuan dan rencana perbaikan cara bekerja dikelola dan dijalankan.

Dengan demikian untuk mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik lagi diperlukan kerja sama, saling pengertian, dan komunikasi secara terbuka antara atasan dan bawahan.

c. Penilaian Kinerja

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu instansi pemerintah serta mengetahui dampak positif dan negatif. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atau sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai.

Menurut Sugiyono (2012, hal. 29) “Penilaian Kinerja adalah sebuah gambaran atau deskripsi yang sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dari seseorang atau suatu kelompok”.

d. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Dharma (2010, hal. 150) tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para pegawai dapat kita ketahui dibagi menjadi dua, yaitu :

- 1) Tujuan Evaluasi, dimana seorang manajer atau atasan menilai kinerja dari masa lalu seorang pegawai atau bawahannya dengan menggunakan rating deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi dan kompensasi.
- 2) Tujuan Pengembangan, dimana seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang pegawai dimasa yang akan datang. Sedangkan tujuan pokok dari system penilaian kinerja pegawai adalah sesuatu yang menghasilkan informasi yang akurat dan valid yang berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota instansi pemerintah.

e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yg baik. Menurut Amstrong dan baron dalam Wibowo(2014, hal. 84) adalah sebagai berikut:

- 1) *personal factors* (faktor pribadi)

Yaitu ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.

- 2) *leadership Factor* (faktor kepemimpinan)

Yaitu ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.

- 3) *team factors* (faktor tim)

Yaitu ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.

- 4) *system factors* (faktor sistem)

Yaitu ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

5) *contextual situational factors* (faktor konteks situasi)

Yaitu dilihat dari tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013, hal.67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1) Faktor Kemampuan

Dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan sehari-hari, maka pegawai akan mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan pada yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

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

Menurut Steers dalam Sutrisno (2013, hal.151) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
- 3) Tingkat motivasi kerja.

f. Indikator-Indikator Kinerja

Kinerja karyawan dapat diukur dalam beberapa hal. Ukuran tersebut mencerminkan besar kecilnya kinerja. Adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara (2013, hal 75) menyatakan yaitu :

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas Kerja
- 3) Dapat Tidaknya Diandalkan
- 4) Sikap

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

- 2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

- 3) Dapat tidaknya diandalkan

Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seseorang karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

- 4) Sikap

Sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, karyawan lain pekerjaan secara kerjasama.

Sementara menurut Wibowo (2014, hal. 85) ada beberapa indikator kinerja :

- 1) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.

- 2) Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan.

- 3) Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.

4) Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7) Peluang

Peluang, pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Setiap organisasi ataupun perusahaan memiliki peraturan-peraturan yang harus ditaati dan dijalankan oleh para karyawan/bawahan seperti disiplin kerja. Disiplin kerja adalah aturan yang diberlakukan kepada seluruh karyawan guna perhatikan moral dan sikap yang melekat pada diri individu dalam pelaksanaan tugas yang diberikan.

Menurut Hasibuan (2012, hal. 194) “Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Suatu sikap yang dipenuhi dengan

kesadaran untuk petuh dan taat menjalankan aturan sesuai peraturan yang telah ditetapkan dan peraturan itu harus benar-benar dilaksanakan. Sebab jika aturan tersebut tidak dilaksanakan maka bagi yang melanggarnya akan dikenakan sanksi. Sejalan dengan hal tersebut dalam Hasibuan (2017, hal. 193) mengatakan bahwa “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin merupakan suatu sikap yang tidak dapat muncul dengan sendirinya terhadap diri karyawan, untuk melahirkan sikap disiplin maka sikap tersebut harus selalu dilatih dan diterapkan pada diri karyawan. Menurut Malayu Hasibuan (2017, hal. 193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang, menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Menurut Keith Davis yang dikutip oleh Mangkunegara (2013, hal. 129) mengemukakan bahwa” *Dicipline is Management action to enforce organization standards*” berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Rivai (2011, hal. 824) disiplin kerja adalah” alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Fathoni (2013, hal. 172) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Sementara Saydam (2015, hal. 284) menyatakan bahwa

kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja pada dasar penerapannya adalah untuk mengatur dan mendidik karyawan untuk selalu taat pada peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang dijadikan sebagai kegiatan manajemen dalam menjalankan operasional perusahaan.

b. Macam-macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 129) mengatakan ada dua bentuk disiplin diantaranya yaitu :

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu juga pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan untuk semua bagian sistem yang ada di dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2) Disiplin Korektif

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

c. Tujuan Kedisiplinan Kerja

Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan dalam usaha mencapai tujuannya, maka pembinaan disiplin kerja bagi para karyawan sangatlah penting untuk dilaksanakan.

Tujuan disiplin kerja menurut Sutrisno (2014, hal. 126) mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

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

Berdasarkan tujuan disiplin kerja maka disiplin kerja karyawan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan organisasi, pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan/organisasi untuk mencapai tujuannya.

d. Hambatan Disiplin Kerja

Peraturan disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungan yang berlaku tidak saja dalam perusahaan-perusahaan besar atau kecil, tetapi juga pada seluruh organisasi atau badan-badan yang mempekerjakan banyak sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaan. Pembuatan suatu peraturan pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan. Tetapi penetapan peraturan disiplin itu banyak memenuhi hambatan dalam pelaksanaannya.

Menurut Saydam (2015, hal. 286) bahwa hambatan pendisiplinan karyawan akan terlihat dalam susunan kerja berikut yaitu :

1. Tingginya angka kemangkiran (absensi) karyawan
2. Sering terlambatnya karyawan masuk kantor atau pulang lebih cepat dari jam sudah ditentukan
3. Menurunnya semangat dan gairah kerja
4. Berkembangnya rasa tidak puas, saling curiga dan saling melempar tanggung jawab
5. Penyelesaian pekerjaan yang lambat, karena karyawan lebih sering ngobrol daripada bekerja
6. Tidak terlaksananya supervise dan waksat (pengawasan yang melekat dari atasan) yang baik
7. Sering terjadinya konflik antar karyawan dari pimpinan perusahaan

e. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan faktor penentu hasil kinerja karyawan yang amat penting untuk diperhatikan oleh pemimpin dalam sebuah perusahaan. Peran serta disiplin kerja dalam menentukan hasil kinerja karyawan dipengaruhi berbagai faktor. Apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, maka disiplin kerja tersebut dapat mempermudah tercapainya tujuan perusahaan. Dalam menciptakan disiplin kerja perlu adanya faktor yang mempengaruhinya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan (2012, hal. 194) adalah sebagai berikut:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar pegawai sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladanan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan keteladanan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi atau pekerjaannya.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam memberikan terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi. Dengan pengawasan melekat berarti atasan langsung aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk. Jika ada bawahan yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukum sangat berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya

kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan perimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai.

7) Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

Sedangkan menurut Singodemojo dalam Sutrisno (2014, hal. 89) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali dalam menegakkan kedisiplinan pegawai, karena dalam lingkungan kerja, semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin

menegakkan disiplin dirinya, dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

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

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

6) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

yaitu kebiasaan-kebiasaan positif seperti saling menghormati, melontarkan pujian sesuai tempat dan waktunya, dan sebagainya.

Apabila kesemua faktor yang disebutkan diatas diterapkan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan, maka penegakan kedisiplinan akan mudah dilaksanakan. Dengan demikian para pegawai akan disiplin terhadap segala aturan dan prosedur yang telah ditetapkan organisasi maupun perusahaan.

f. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2014, hal. 94), ada beberapa indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan organisasi antara lain sebagai berikut:

- 1) Ketaatan waktu
- 2) Ketaatan proses kerja
- 3) Ketaatan hasil kerja

Adapun penjelasan indikator-indikator disiplin kerja diatas yaitu sebagai berikut :

- 1) Ketaatan waktu

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

- 2) Ketaatan proses kerja

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

- 3) Ketaatan hasil kerja

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin yang aktif.

Sementara menurut Agustini (2011, hal. 73-74) ada beberapa indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran
2. Tata cara kerja
3. Ketaatan pada atasan
4. Kesadaran bekerja
5. Tanggung jawab

Adapun penjelasan dari masing-masing indikator disiplin kerja diatas yaitu sebagai berikut :

1. Tingkat kehadiran

Yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.

2. Tata cara kerja

Yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3. Ketaatan pada atasan

Yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

4. Kesadaran bekerja

Yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

5. Tanggung jawab

Yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja.

Pada umumnya balas jasa bagi setiap orang yang bekerja telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui kompensasi yang diterimanya. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengalaman dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan dan keluarganya, semakin besar balas jasa yang diterima karyawan berarti semakin tinggi jabatan yang diembannya. Selanjutnya semakin banyak pula pemenuhan kebutuhan yang dapat dipenuhi sehingga kinerja semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai penjual tenaga kerja (fisik dan pikiran).

Menurut Sutrisno (2014, hal. 182), mengemukakan bahwa “kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan dimaksudkan untuk mendapatkan pemeberian kompensasi yang mendekati kelayakan (worth) dan keadilan (equity)”.

Adapun menurut Sutrisno (2014, hal.182), mengemukakan kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seseorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut. Menurut Panggabean (2011, hal. 181) mengemukakan bahwa “kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi”.

Menurut teori-teori dari para ahli diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui pemberian balas jasa dalam bentuk finansial sehingga dengan bentuk kepuasan yang diperolehnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

b. Tujuan Kompensasi

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

Menurut Notoadmodjo dalam buku Sutrisno (2014, hal.188), ada beberapa tujuan kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu:

- 1) Menghargai prestasi kerja
Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan.
- 2) Menjamin keadilan
Dengan adanya sitem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dan organisasi.
- 3) Mempertahankan karyawan
Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.
- 4) Memperoleh karyawan yang bermutu
Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan sehingga lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.
- 5) Pengendalian biaya
Dengan sistem pemberian kompensasi, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain.

Sedangkan menurut Werther dan Davis dalam buku Wibowo (2014, hal.

291) tujuan kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Memperoleh personel berkualitas

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik pelamar. Tingkat pembayaran harus tanggap terhadap permintaan dan penawaran tenaga kerja di pasar kerja karena harus bersaing untuk mendapatkan tenaga kerja.

2) Mempertahankan karyawan yang ada

Pekerja dapat keluar apabila tingkat kompensasi tidak kompetitif terhadap organisasi lain, dengan akibat perputaran tenaga kerja tinggi.

3) Memastikan keadilan

Manajemen kompensasi berusaha keras menjaga keadilan internal dan keadilan eksternal.

4) Menghargai perilaku yang diinginkan

Pembayaran harus memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku dimasa depan.

5) Mengawasi biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu organisasi memelihara dan mempertahankan pekerja pada biaya yang wajar.

6) Mematuhi peraturan

Sistem upah dan gaji yang baik mempertimbangkan tantangan legal yang dikeluarkan pemerintah dan memastikan pemenuhan pekerja.

7) Memfasilitasi saling pengertian

Sistem manajemen kompensasi harus mudah dipahami oleh spesialis sumber daya manusia, manajer operasi dan pekerja.

8) Efisiensi administratif selanjutnya

Program upah dan gaji harus dirancang dapat dikelola secara efisien, meskipun tujuan ini merupakan pertimbangan sekunder.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi perusahaan.

Menurut Tohardi dalam buku Sutrisno (2012, hal. 194) mengemukakan pemberian kompensasi dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain:

- 1) Produktivitas
- 2) Kemampuan untuk membayar
- 3) Kesiediaan untuk membayar
- 4) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1) Produktivitas

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

2) Kemampuan untuk membayar.

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

3) Kesiediaan untuk membayar

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

4) Penawaran dan permintaan tenaga kerja.

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

Adapun menurut Mangkunegara (2013, hal. 84) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain:

1) Faktor pemerintah

peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

2) Penawaran bersama antara perusahaan dengan pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar-menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya.

3) Standar dan biaya hidup pegawai

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal pegawai karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi.

4) Ukuran perbandingan upah

Perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

5) Permintaan dan persediaan. Kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

6) Kemampuan membayar

Jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

d. Indikator kompensasi

Adapun indikator kompensasi yang dikemukakan Simamora (2010, hal.445) adalah:

1) Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan.

2) Insentif

Insentif merupakan tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan.

3) Tunjangan

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

4) Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil, perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Adapun indikator kompensasi yang dikemukakan oleh Husein Umar (2012, hal. 16) adalah:

1) Gaji

Gaji adalah imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

2) Insentif

Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

3) Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

4) Asuransi

Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

5) Tunjangan

Tunjangan merupakan semua pembayaran keuangan tidak langsung yang diterima oleh karyawan untuk melanjutkan pekerjaannya dengan perusahaan.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran berisi tentang penjelasan hubungan antara variabel *Indepent* (disiplin kerja dan kompensasi) dan variabel *dependent* (kinerja karyawan). Hubungan tersebut akan dijelaskan berdasarkan teori dan penelitian-penelitian terdahulu.

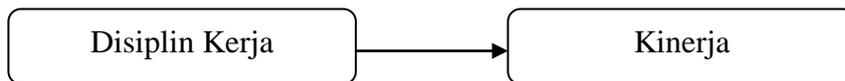
1. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi suatu perusahaan, sebab dengan kedisiplinan itu dapat diharapkan sebagian besar dari peraturan-peraturan ditaati oleh sebagian besar para karyawan. Dengan demikian adanya kedisiplinan tersebut dapat diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif dan seefisien mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai atau dicapai tetapi secara kurang efektif dan efisien. Sutrisno (2014 hal. 88) menyatakan bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktifitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun kepentingan pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai

akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas - tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya peningkatan kinerja serta tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Tindakan pendisiplinan yang tepat dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan menghasilkan pencapaian individu. Penelitian dari Jufrizen (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian Mutia Arda (2017) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Nel Arianty (2014) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

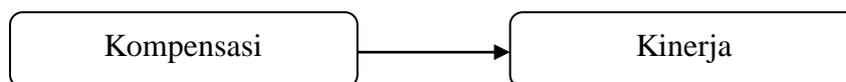


Gambar 2.1 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Menurut Hasibuan (2012) mengemukakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penjelasan dari kompensasi berupa uang adalah karyawan dibayar dengan sejumlah uang, sedangkan kompensasi berupa barang adalah kompensasi yang dibayarkan dengan barang kepada karyawannya. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan

dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga, karyawan akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan maka karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Rini Astuti (2018) juga menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

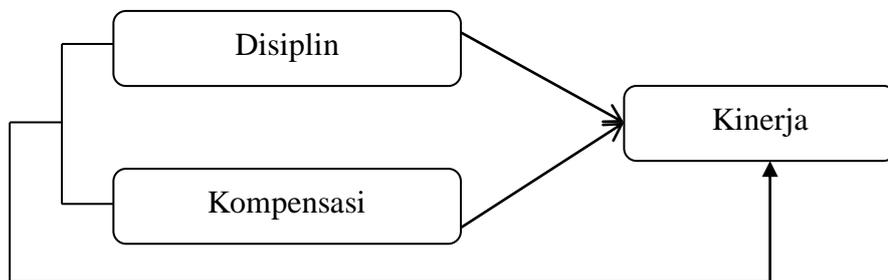
3. Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Jika karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang akan dicapai. Semakin tinggi disiplin karyawan dalam menaati aturan kerja, menaati peraturan yang ada di perusahaan, menaati aturan perilaku dalam bekerja, serta menaati peraturan lainnya yang ada di perusahaan diharapkan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin baik kinerja karyawan maka akan semakin mempercepat tercapainya tujuan suatu perusahaan. Oleh karena itu, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif.

Kompensasi menjadi salah satu tujuan utama karyawan bekerja di suatu perusahaan. Karyawan yang telah bekerja wajib mendapatkan kompensasi sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dirangkai. Pemberian kompensasi yang adil, layak, dan wajar akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu

perusahaan. Karyawan akan semakin termotivasi untuk melakukan pekerjaan sehingga meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Oleh karena itu, kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan hasil penelitian Maria Magdalena Minarsih (2016) bahwa disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang.

Berdasarkan penelitian-penelitian di atas maka secara sistematis hubungan antara variabel dapat digambarkan melalui paradigma penelitian seperti gambar berikut ini:



Gambar 2.3 Pengaruh Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2012, hal. 143). “Adapun hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Medan
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Medan
3. Disiplin dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih tersebut. Di mana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2012, hal. 5) “Merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.”

B. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel independen kompensasi dan motivasi kerja serta variabel dependen kinerja karyawan. Adapun definisi dari variabel diatas adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Definisi Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Item Soal
1.	Disiplin (X1)	Disiplin merupakan suatu sikap yang tidak dapat muncul dengan sendirinya terhadap diri karyawan, untuk melahirkan sikap disiplin maka sikap tersebut harus selalu dilatih dan diterapkan pada diri karyawan	1. Tingkat kehadiran 2. Tata cara kerja 3. Ketaatan pada atasan 4. Kesadaran bekerja 5. Tanggung jawab	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10
2	Kompensasi (X2)	Kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi	1. Gaji 2. Insentif	1,2 3,4

		pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan dimaksudkan untuk mendapatkan pemeberian kompensasi yang mendekati kelayakan dan keadilan	3. Bonus 4. Asuransi 5. Tunjangan	5,6 7,8 9,10
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, target, dan standar kerja yang disepakati bersama.	1) Tujuan 2) Standar 3) Umpan balik 4) Alat atau sarana 5) Kompetensi 6) Motif 7) Peluang	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10 11,12 13,14

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan PT. Taspen (Persero) KCU Medan di Jl. H. Adam Malik No. 64 Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Mei 2019 sampai dengan Sept 2019.

Tabel 3.2
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Mei				Juni				Juli				Agustus				Sept			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul																				
2	Pra Riset																				
3	Penulisan Proposal																				
4	Seminar Proposal																				
5	Riset																				
6	Penulisan Skripsi																				
7	Bimbingan Skripsi																				

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal. 389) “Bahwa populasi adalah wilayah generalisasi terdiri objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Medan yang berjumlah 52 karyawan. Berikut pembagiannya:

Tabel 3.3
Daftar Populasi Penelitian

No.	Bagian / Bidang	Populasi
1	Kepala KCU	1 Orang
2	Wakil Kepala KCU	1 Orang
3	Kepala Bidang	3 Orang
4	Kepala Seksi	6 Orang
5	Pelaksana	40 Orang
6	Staf Direksi	1 Orang
Jumlah		52 Orang

2. Sampel

Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono, (2012, hal. 210) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalitas dengan kesalahan yang sangat kecil. Maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah 52 orang karyawan pada PT. Taspen (Persero) KCU Medan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

Teknik ini dilakukan dengan membagikan kuesioner dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan kepada responden secara langsung dan segera dikembalikan kepada peneliti. Peneliti sendiri menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*.

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dengan jawaban pertanyaan yang mempunyai 5 (lima) opsi seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.5
Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
• Sangat Setuju/Tepat	5
• Setuju /Tepat	4
• Kurang Setuju /Tepat	3
• Tidak Setuju /Tepat	2
• Sangat Tidak Setuju / Tepat	1

Selanjutnya untuk mengukur valid dan reliabel tidaknya data maka dapat diuji dengan:

a. Uji Validitas

Uji validitas untuk mengetahui suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto 2012, hal. 168). Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur instrumen yang digunakan dan dapat mengungkapkan data dan variabel yang dikatakan tepat.

Uji validitas dilakukan dengan mengkoreksikan masing-masing pertanyaan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dalam memberikan inter kinerja terhadap koefisien korelasi antar variabel didasarkan pada rumus berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sugiyono (2012, hal 248)

Dimana:

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel X

$\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel X dan Y

Menurut Sugiyono (2012, hal. 135) hipotesisnya adalah:

- 1) $H_0: p = 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)
- 2) $H_1: p = [$ ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesisnya menurut Sugiyono (2012, hal. 136) adalah sebagai berikut:

- a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabiliti yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2 tailed < α 0,05)

- b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2 tailed $< \alpha$ 0,05)

Untuk mengetahui kelayakan dan tingkat kepercayaan instrument dari angket/questioner yang digunakan dalam penelitian ini maka digunakan uji validitas dan realibilitas yaitu untuk penelitian cukup layak digunakan dan dapat dipercaya sehingga mampu menghasilkan data yang akurat dengan tujuan ukurnya.

Berikut ini adalah hasil validitas masing variabel sebagai berikut:

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Disiplin (X_1)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1.	0,524	0,273	Valid
2.	0,556	0,273	Valid
3.	0,594	0,273	Valid
4.	0,517	0,273	Valid
5.	0,672	0,273	Valid
6.	0,400	0,273	Valid
7.	0,690	0,273	Valid
8.	0,690	0,273	Valid
9.	0,534	0,273	Valid
10.	0,447	0,273	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi (X_2)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1.	0,563	0,273	Valid
2.	0,680	0,273	Valid
3.	0,528	0,273	Valid
4.	0,666	0,273	Valid
5.	0,659	0,273	Valid
6.	0,637	0,273	Valid
7.	0,574	0,273	Valid
8.	0,469	0,273	Valid
9.	0,755	0,273	Valid
10.	0,392	0,273	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1.	0,661	0,273	Valid
2.	0,665	0,273	Valid
3.	0,637	0,273	Valid
4.	0,576	0,273	Valid
5.	0,716	0,273	Valid
6.	0,416	0,273	Valid
7.	0,495	0,273	Valid
8.	0,456	0,273	Valid
9.	0,544	0,273	Valid
10.	0,468	0,273	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (Disiplin, Kompensasi dan kinerja) ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012, hal. 137) untuk mengetahui konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji reliabilitas.

Reliabilitas suatu konstruk dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha hasil pengujian SPSS nantinya dengan nilai < 0,60, Arikunto (2010, hal 196) sebagai berikut:

$$r_{11} \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right] \quad \text{Arikunto (2012, hal. 196)}$$

Dimana:

r = Reliabilitas Instrumen

K = Banyaknya butir soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir item

$$\sigma_b^2 = \text{Varians total}$$

Menurut Sugiyono (2012, hal 255) Kriteria reliabilitas tes:

- 1) $0,80 < r_{11} < 1,00$ reliabilitas sangat tinggi
- 2) $0,60 < r_{11} < 0,80$ reliabilitas tinggi
- 3) $0,40 < r_{11} < 0,60$ reliabilitas cukup
- 4) $0,20 < r_{11} < 0,40$ reliabilitas rendah
- 5) $0,0 < r_{11} < 0,20$ reliabilitas sangat rendah

Berikut ini adalah tabel reliabilitas masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 3.9

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y

Variabel	Nilai Alpha	Status
Disiplin (X_1)	0,739	Reliabel
Kompenasi (X_2)	0,747	Reliabel
Kinerja (Y)	0,739	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 ($>0,60$)

2. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen serta catatan-catatan untuk mendukung penelitian ini dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji, serta menelaah literatur-literatur berupa buku, makalah, dan jurnal yang berhubungan dengan topik penelitian.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini:

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regresional analysis*). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen Ghozali, (2010, hal. 85). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

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

Sumber: Ghozali (2010, hal.: 85)

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 =Kompensasi

b_1, b_2 = Koefisien regresi

e = Standar Error

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil Ghozali, (2010, hal. 125). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data titik pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya Ghozali, (2010: hal. 98).

Dasar pengambilan keputusan normalitas data adalah sebagai berikut:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas Ghozali, (2010, hal. 92).

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan jika ada korelasi secara linier antara kesalahan pengganggu periode t berada dengan kesalahan pengganggu $t-1$ sebelumnya. Menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Waston (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah -2 ($DW < -2$)
- 2) Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah -2 ($DW < -2$)
- 3) Terjadi autokorelasi negative, jika nilai DW diatas +2 atau $DW > +2$.

c. Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Ghozali, (2010, hal. 88).

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas Ghozali, (2010, hal. 96). Dasar analisis yaitu:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

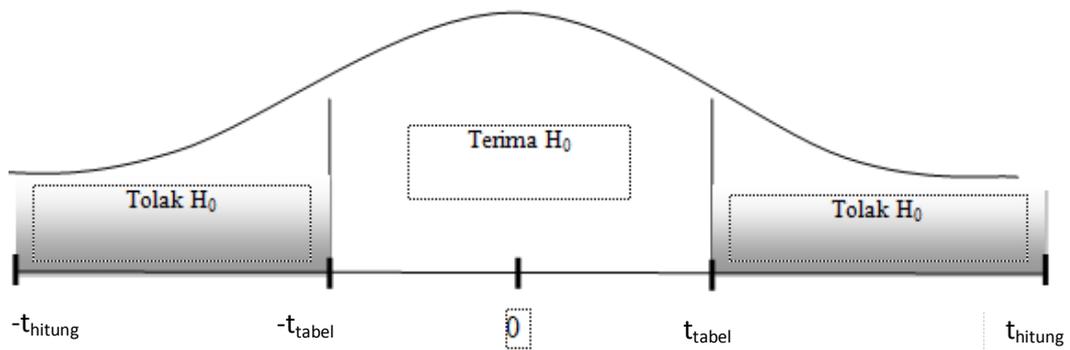
Uji parsial t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen Ghazali, (2010, hal. 84). Dimana uji t mencari t_{hitung} dan membandikan dengan t_{tabel} apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Adapun pengujiannya sebagai berikut:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan pada uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$
- 2) Terima H_0 apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Dimana uji F mencari " F_{hitung} "

dan membandingkan dengan " F_{tabel} ", apakah variabel-variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen

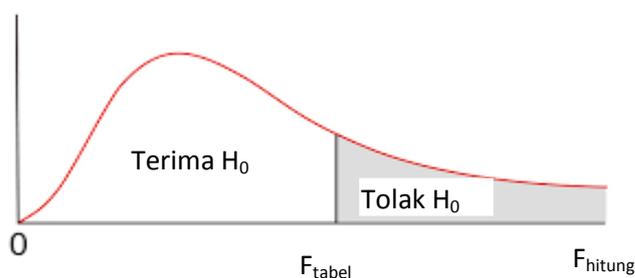
Kriteria Pengujian hipotesis yaitu:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan pada uji F adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 apabila $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$ atau $-F_{\text{hitung}} \leq -F_{\text{tabel}}$
- 2) Terima H_0 apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ atau $-F_{\text{hitung}} > -F_{\text{tabel}}$



Gambar III-2. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji Korelasi Simultan (Uji F)

4. Uji Determinan (R^2)

Koefisien determinan (R^2) pada intinya mengukur ketepatan atau kecocokan garis regresi yang dibentuk dari hasil pendugaan terhadap hasil yang diperoleh. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi

variabel dependen. Sugiyono, (2012, hal. 277). Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

$$KD = R^2 \times 100 \%$$

Sumber: Sugiyono, 2012 hal. 277

Dimana: KD = Kofesien Determinan.
 R = Nilai korelasi berganda
 100% = Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menyajikan data jawaban angket yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel X_1 , 10 pertanyaan untuk variabel X_2 dan 10 pertanyaan untuk variabel Y. Variabel X_1 adalah Disiplin, variabel X_2 adalah kompensasi dan untuk variabel Y adalah kinerja. Kuesioner disebarakan sebanyak 52 eksemplar. Dengan demikian peneliti hanya menginput dan mengolah data sebanyak 52 eksemplar saja. Berikut ini disajikan karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir dari responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan Skala Likert.

a. Berdasarkan Usia

Berikut adalah tabel jumlah responden penulis berdasarkan usia:

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
25-30 Tahun	7	13,5%
31-40 Tahun	31	59,6%
>41 Tahun	14	26,9%
Total	52	100,0

Sumber : Data Kuesioner diolah

Dari tabel diatas diketahui bahwa usia terbanyak (mayoritas) dalam penelitian ini adalah berusia 25-30 tahun dengan besaran nilai 13,5 atau 7 orang usia 31-40 orang sebanyak 31 orang (59,6%) dan > 41 tahun dengan besaran nilai 26,9% atau 14 orang.

b. Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini adalah tabel jumlah responden penulis berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki – laki	18	35%
Perempuan	34	65%
Total	52	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden berdasarkan jenis kelamin yang terbanyak (mayoritas) dalam penelitian ini adalah responden yang berjenis kelamin laki – laki dengan besaran nilai 35,0% atau 18 orang. Sedangkan untuk responden perempuan dengan besaran nilai 65% atau 34 orang.

c. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut ini adalah tabel jumlah responden penulis berdasarkan Pendidikan Terakhir:

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA	8	15%
DIPLOMA	12	23%
S1	32	62%
Total	52	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah

Dari tabel diatas diketahui bahwasannya responden berdasarkan pendidikan terakhir yang terbanyak (mayoritas) dalam penelitian ini adalah responden berpendidikan S1 adalah dengan besaran nilai 62% atau 32 orang, berpendidikan

Diploma adalah dengan besaran nilai 23% atau 12 orang, dan berpendidikan SMA adalah dengan besaran nilai 15% atau 8 orang.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Responden untuk kategori pertanyaan Disiplin adalah karyawan tetap pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Medan sebanyak 52 orang. Berikut ini penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan, yaitu :

Tabel 4.4
Skor Angket untuk Variabel X₁ (Disiplin)
Alternatif Jawaban

No Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Item 1	21	40,4	31	59,6	0	0	0	0	0	0	52	100
Item 2	16	30,8	35	67,3	1	1,9	0	0	0	0	52	100
Item 3	22	42,3	29	55,8	1	1,9	0	0	0	0	52	100
Item 4	25	48,1	24	46,2	3	5,8	0	0	0	0	52	100
Item 5	20	38,5	30	57,7	2	3,8	0	0	0	0	52	100
Item 6	18	34,6	33	63,5	1	1,9	0	0	0	0	52	100
Item 7	18	34,6	32	61,5	2	3,8	0	0	0	0	52	100
Item 8	25	48,1	23	44,2	4	7,7	0	0	0	0	52	100
Item 9	23	44,2	27	51,9	2	3,8	0	0	0	0	52	100
Item 10	17	32,7	35	67,3	0	0	0	0	0	0	52	100

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Saya datang dan pulang kantor tepat pada waktunya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 59,6%.
2. Jawaban responden tentang Saya yakin kehadiran saya dalam bekerja sebagai jaminan kinerja yang baik, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67,3%.
3. Jawaban responden tentang Saya memahami tata kerja yang ada di perusahaan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 55,8%
4. Jawaban responden tentang Saya selalu menjaga sikap yang baik di dalam lingkungan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 46,2%

5. Jawaban responden tentang Perusahaan selalu mengarahkan karyawan untuk mencontoh teladan pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 57,7%.
6. Jawaban responden tentang saya akan taat setiap apa yang diperintahkan atasan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 63,5%.
7. Jawaban responden Saya bersedia menerima sanksi apabila tidak menyelesaikan tugas tepat pada waktunya. mayoritas responden menjawab setuju sebesar 61,5%.
8. Jawaban responden tentang Saya selalu menjaga sikap yang baik di dalam lingkungan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 44,2%.
9. Jawaban responden tentang Saya selalu mengerjakan tugas-tugas dengan sukarela dan bertanggung jawab, memahami tujuan organisasi dan persepsi, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 51,9%.
10. Jawaban responden tentang saya Saya selalu patuh terhadap peraturan yang telah di tetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67,3%

Tabel 4.5
Skor Angket untuk variabel X₂ (Kompensasi)
Alternatif jawaban

No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Item 1	10	19,2	37	71,2	5	9,6	0	0	0	0	52	100
Item 2	13	25,0	31	59,6	8	15,4	0	0	0	0	52	100
Item 3	11	21,2	35	67,3	6	11,5	0	0	0	0	52	100
Item 4	15	28,8	31	59,6	6	11,5	0	0	0	0	52	100
Item 5	18	34,6	28	53,8	6	11,5	0	0	0	0	52	100
Item 6	15	28,8	29	55,8	8	15,4	0	0	0	0	52	100
Item 7	10	19,2	35	67,3	7	13,5	0	0	0	0	52	100
Item 8	14	26,9	34	65,4	4	7,7	0	0	0	0	52	100

Item 9	12	23,1	31	59,6	9	17,3	0	0	0	0	52	100
Item 10	10	19,2	34	65,4	8	15,4	0	0	0	0	52	100

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan telah adil dan layak kepada karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 71,2%.
2. Jawaban responden tentang Kompensasi yang diterima telah sesuai dengan peraturan pemerintah, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 59,6%
3. Jawaban responden tentang Pemberian insentif telah sesuai dengan beban kerja karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67,3%.
4. Jawaban responden tentang Sistem pemberian kompensasi yang ada di perusahaan sudah berjalan dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 59,6%
5. Jawaban responden tentang Pihak perusahaan membeikan kompensasi berupa insentif kerja kepada karyawan yang berprestasi, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 53,8%
6. Jawaban responden tentang Pihak perusahaan selama ini telah memberikan tunjangan untuk hari tua, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 55,8%.
7. Jawaban responden tentang Pihak perusahaan selalu mengawasi pemberian kompensasi kepada karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67,3.
8. Jawaban responden tentang Pemberian kompensasi selalu diberikan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 65,4%.

9. Jawaban responden tentang Kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan yang pekerjaan yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 59,6%.

10. Jawaban responden tentang Pihak perusahaan memiliki manajemen pembayaran kompensasi yang tidak merugikan karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 65,4%.

Tabel 4.6
Skor Angket untuk variabel Y (Kinerja)
Alternatif jawaban

No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Item 1	9	17,3	34	65,4	9	17,3	0	0	0	0	52	100
Item 2	17	32,7	27	51,9	8	15,4	0	0	0	0	52	100
Item 3	14	26,9	29	55,8	9	17,3	0	0	0	0	52	100
Item 4	12	23,1	32	61,5	8	15,4	0	0	0	0	52	100
Item 5	12	23,1	29	55,8	11	21,2	0	0	0	0	52	100
Item 6	28	53,8	21	40,4	3	5,8	0	0	0	0	52	100
Item 7	23	44,2	29	55,8	0	0	0	0	0	0	52	100
Item 8	21	40,4	31	59,6	0	0	0	0	0	0	52	100
Item 9	23	44,2	26	50,0	3	5,8	0	0	0	0	52	100
Item 10	27	51,9	22	42,3	3	5,8	0	0	0	0	52	100

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Sebagai karyawan, saya mempunyai kepedulian tinggi terhadap perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 65,4%.
2. Jawaban responden tentang Saya memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 51,9%.
3. Jawaban responden tentang Pimpinan memberikan arahan agar pegawainya selalu bekerja dengan baik dan mencapai prestasi, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55,8%.

4. Jawaban responden tentang Pimpinan selalu mengawasi setiap pekerjaan yang dilakukan pegawainya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 61,5%.
5. Jawaban responden tentang Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja untuk memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55,8%
6. Jawaban responden tentang Saya dapat membantu rekan kerja dalam mengatasi masalah pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju sebesar 40,4%.
7. Jawaban responden tentang Kemampuan saya dalam mengambil keputusan kerja sangat baik, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55,8%.
8. Jawaban responden tentang Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 59,6%.
9. Jawaban responden tentang Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai arahan pimpinan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 50,0%.
10. Jawaban responden tentang Saya telah mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 42,3%.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.7
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	16.027	6.577	
Disiplin	.165	.140	.147
Kompensasi	.469	.120	.490

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 16,027 + 0,165X_1 + 0,469 X_2$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

- 1) Konstanta = 16,027.

Jika variabel pemberian disiplin dan kompensasi diasumsikan tetap maka kinerja akan meningkat sebesar 16,027.

- 2) Koefisien Disiplin X_1

Nilai koefisien disiplin sebesar 0,165. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk pemberian disiplin akan diikuti terjadi kenaikan kinerja sebesar 0,165.

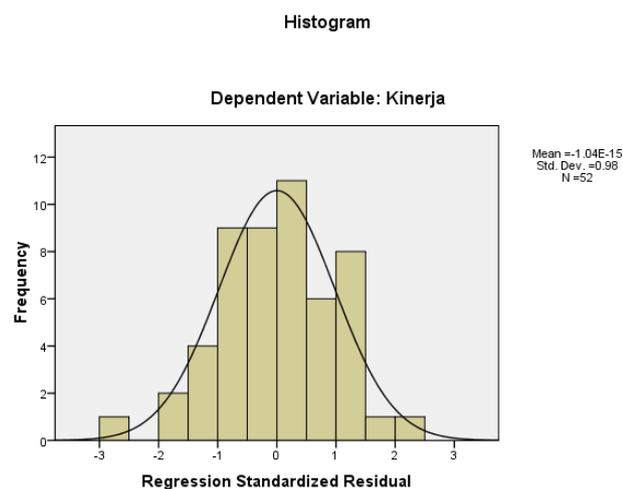
- 3) Koefisien Kompensasi X_2

Nilai koefisien kompensasi menunjukkan angka sebesar 0,469. Menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk kompensasi akan diikuti dengan terjadi kenaikan kinerja sebesar 0,469.

4. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan histogram dan pendekatan grafik.

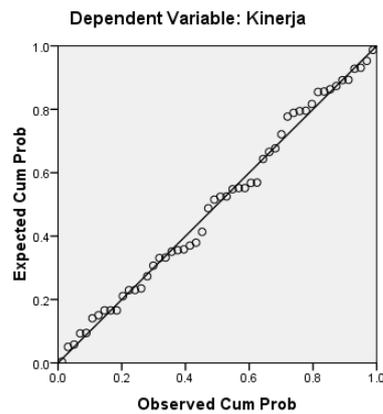


Gambar 4.1
Uji Normalitas

b. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya.

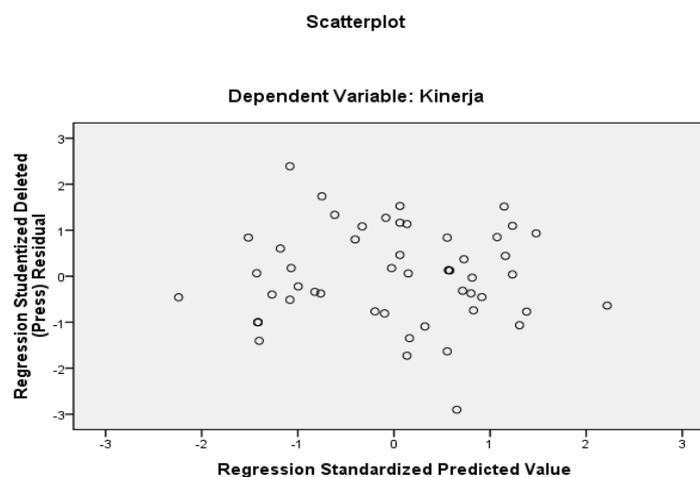
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.2
Uji Normalitas

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas.



Gambar 4.3
Uji Heteroskedastisitas

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas pemberian kompensasi dan motivasi terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja maka perlu dilakukan uji t. pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji t, apabila nilai probabilitasnya < 0,05, Ho ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.027	6.577		2.437	.018
Disiplin	.165	.140	.147	2.176	.021
Kompensasi	.469	.120	.490	3.916	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel disiplin kerja diperoleh t_{hitung} (2,176) > t_{tabel} (1,675) dengan nilai signifikansi sebesar 0,021 < 0,05 maka Ho di tolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel kompensasi diperoleh t_{hitung} (3,916) > t_{tabel} (1,675) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka Ho di tolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas pemberian kompensasi dan motivasi terhadap variabel terikat prestasi kerja secara bersama-sama. Berdasarkan pengujian dengan SPSS versi 16 diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	185.244	2	92.622	10.814	.000 ^a
	Residual	419.679	49	8.565		
	Total	604.923	51			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai $F_{hitung} (10,814) > F_{tabel} (2,79)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

6. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi pemberian kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai Adjusted R Square pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.10
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.553 ^a	.306	.278	2.92658	.306	10.814	2	49	.000	1.856

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dilihat nilai *R Square* sebesar 30,6% yang berarti bahwa ada hubungan antara disiplin dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 69,4% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

B. Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (disiplin dan kompensasi) memiliki koefisien b yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian ini mengenai pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) kantor Cabang Utama Medan yang menyatakan bahwa $t_{hitung} 2,176 > t_{tabel} 1,675$ dan t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 sehingga H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) kantor Cabang Utama Medan. Hal ini sejalan dengan Penelitian

yang dilakukan oleh Muhammad Andi Prayogi (2013) dapat dilihat dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Terdapat pengaruh positif variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan $t_{hitung} (3,916) > t_{tabel} (1,675)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi (kompensasi) maka akan tinggi (kinerja karyawan). Kemudian diperoleh pula bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, menurut peneliti Agus Candra Mahardika (2016) bahwa ada pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja pegawai, dimana semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin meningkat kinerja pegawai.

Dan juga penelitian ini didukung dengan teori Mathis dan Jackson (2012: 113) menyatakan bahwa salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) kantor Cabang Utama Medan. Dengan nilai $F_{hitung} (10,184) > F_{tabel} (2,79)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Selanjutnya nilai *R Square* sebesar 0,306 atau 30,6 % yang artinya pengaruh disiplin dan kompensasi terhadap

kinerja karyawan, sedangkan sisanya 69,6% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

Penelitian ini didukung dengan teori Siagian (2010 : 12) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi. Sedangkan menurut Martoyo (2013, hal. 15), faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai pengaruh disiplin dan kompensasi terhadap kinerja pegawai PT. Taspen (Persero) kantor Cabang Utama Medan. Responden pada penelitian ini berjumlah 52 Karyawan kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Utama Cabang Medan
2. Secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Utama Cabang Medan.
3. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) kantor Cabang Utama Medan. Dengan Nilai koefisien determinasi yang diperoleh *R Square* sebesar 0,306 atau 30,6 % yang artinya pengaruh disiplin dan kompensasi terhadap kinerja, sedangkan sisanya 69,6% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

B. Saran

1. Dalam meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan dapat mengelola lagi manajemen sumber daya manusia mereka atau pegawai perusahaan

dengan memberikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan kemampuan atau keahlian pegawai tersebut

2. Disiplin kerja masih perlu ditingkatkan dengan penjelasan yang lebih rinci dari pihak manajemen kepada pihak karyawan mengenai kinerja yang telah dicapai selama ini. Jika setiap team work mendapatkan uraian mengenai hal tersebut, maka uraian itu akan menjadi kritik dan saran yang membangun bagi para karyawan tidak tetap, sehingga mereka lebih disiplin untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja selama ini.
3. Dalam pemberian kompensasi maka diharapkan sesuai dengan kemampuan karyawan dan hendaknya dapat memenuhi kebutuhan hidup pegawai sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1). 45-60.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo Cabang Belawan. *Pajak dan Bisnis: Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2). 400-410.
- Astuti, R. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Seminar Nasional Royal (SENAR)*, 1(1). 461-464.
- Fathoni, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Rineka. Cipta.
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Jurnal EKBISI*, 9(1). 25-34.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conference on Management and Business*, 1(1). 405-424.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, T. B. S. (2012). *Manajemen SDM Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Minarsih, M. M. (2015). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan kerja dan disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada CV Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang. *Journal of Management*, 1(1). 1-23.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Panggabean, S. M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.

- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar. L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding: Festival Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*, 2(1), 665-669.
- Saydam, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro)*. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti. (2015). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Fokus Media.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Surya, D. (2010). *Manajemen Kinerja, Falasafah Teori & Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.