

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
MELALUI DISIPLIN KERJA PADA PT. MESTIKA MANDALA  
PERDANA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Jurusan Manajemen*

**OLEH:**

**DEE DEE UMASITHA YADILLA**  
**1505160044**



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
M E D A N  
2019**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

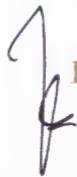
Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 19 Maret 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

**MEMUTUSKAN**

Nama : **BEE DEE UMASITHA YADILLA**  
N P M : **1505160044**  
Program Studi : **MANAJEMEN**  
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA PADA PT. MESTIKA MANDALA PERDANA**

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

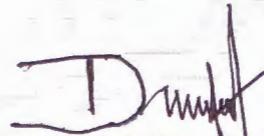
**TIM PENGUJI**



**Penguji I**

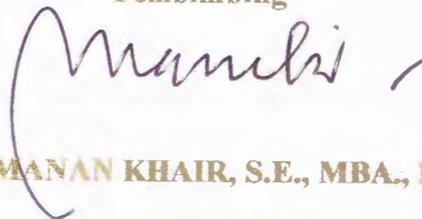
(Dr. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si)

**Penguji II**



(Drs. DANLISKANDAR, S.E., M.M)

**Pembimbing**



(HAZMANAN KHAIR, S.E., MBA., PhD)

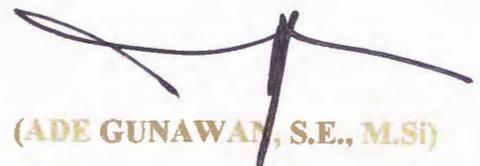
**PANITIA UJIAN**

**Ketua**



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

**Sekretaris**



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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax, (061) 662547

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh

**NAMA** : DEE DEE UMASITHA YADILLA  
**N.P.M.** : 1505160044  
**PRODI** : MANAJEMEN  
**KONSENTRASI** : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA PADA PT. MESTIKA MANDALA PERDANA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan Skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi

( HAZMANAN KHAIR PASARIBU, SE., M.B.A., PhD )

Diketahui/Disetujui  
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
UMSU

(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, SE., M.Si)

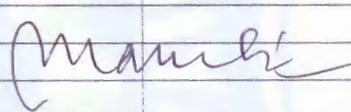
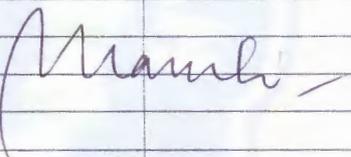
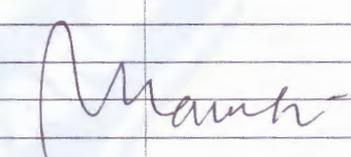
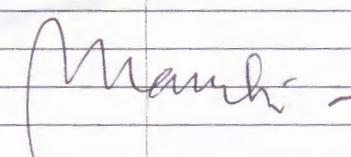
Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
UMSU



(H. JANURI, SE., MM., M.Si)

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

NAMA MAHASISWA : DEE DEE UMASITHA YADILLA  
 N.P.M. : 1505160044  
 PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 JUDUL PENELITIAN : "PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA PADA PT. MESTIKA MANDALA PERDANA"

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
21/01-2019	1. Menyusun Pernyataan 2. Memeriksa kelayakan		
24/01-2019	ACC Kuesioner (Angket)		
19/02-2019	1. Mencari / menghitung di SPSS 2. Memeriksa hasil yang dihitung di SPSS		
21/02-2019	1. Memasukkan hasil SPSS ke dalam BAB 2. Memeriksa SPSS yang sudah dimasukkan.		
26/02-2019	1. Memeriksa sistematika penulisan 2. Memperbaiki Bab I dan Bab II. 3. Memperbaiki Bab III tabel 4. Memperbaiki Bab IV (merapikan penulisan).		

Medan, Maret 2019

Dosen Pembimbing

Ketua Program Studi Manajemen

(HAZMANAN KHAIR, SE., M.B.A., PhD)

(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, SE., M.Si)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jln. Kapt. Muhktar Basri No. 3 Telp. 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

Nama Lengkap : DEE DEE UMASITHA YADILLA  
N.P.M : 1505160044  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)  
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA PADA PT. MESTIKA MANDALA PERDANA

TGL	MATERI BIMBINGAN PROPOSAL	PARAF	KETERANGAN
30/Nov 2018	- Diskusi tentang masalah yang terjadi ditempat Penelitian riset. - Menugutkan jurnal. - Menetapkan judul penelitian		
03/Des 2018	- Diskusi tentang latar belakang masalah (Bab 1) - Diskusi tentang referensi buku dan jurnal - Memastikan tahun referensi buku 10 tahun terakhir (2008) dan jurnal 5 tahun terakhir (2013) - Menugutkan bab 1 hingga selesai		

Medan, Desember 2018  
Diketahui / Disetujui  
Ketua Jurusan Manajemen

Dosen Pembimbing

20/12/2018  
(HAZMANAN KHAIR S.E., M.B.A., PhD)

(JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jln. Kapt. Muhktar Basri No. 3 Telp. 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

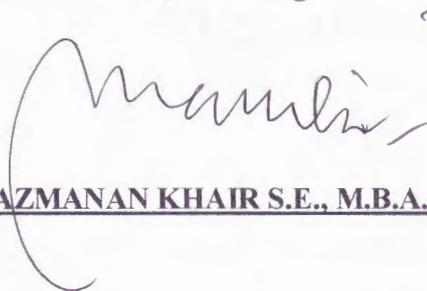
**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

Nama Lengkap : DEE DEE UMASITHA YADILLA  
N.P.M : 1505160044  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)  
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA PADA PT. MESTIKA MANDALA PERDANA

TGL	MATERI BIMBINGAN PROPOSAL	PARAF	KETERANGAN
7/ Des 2018	- Memperbaiki Bab 1 (harus dikaitkan dengan variabel x, y dan z. Kemudian disimpulkan - Memasukkan permasalahan yang ada di tempat riset. - Memperbaiki cara penulisan sesuai dengan pedoman skripsi manajemen FEB UMSU.		
10/ Des 2018	- Bab 1 selesai diperbaiki - Bab 2 : faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja harus berkaitan dengan variabel x dan z. - Indikator harus dengan penjelasan		

Dosen Pembimbing

Medan, Desember 2018  
Diketahui / Disetujui  
Ketua Jurusan Manajemen

  
(HAZMANAN KHAIR S.E., M.B.A., PhD)

  
(JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jln. Kapt. Muhktar Basri No. 3 Telp. 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

Nama Lengkap : DEE DEE UMASITHA YADILLA  
N.P.M : 1505160044  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)  
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA PADA PT. MESTIKA MANDALA PERDANA

TGL	MATERI BIMBINGAN PROPOSAL	PARAF	KETERANGAN
10/ Des 2018	- Ketangka Konsep harus berpegang antara variabel yang berkaitan. - Buat penelitian terdahulu - Hipotesis harus 4.		
14/ Des 2018	- Bab 2 selesai diperbaiki - Bab 3 = Penjelasan asosiatif - Memperbaiki definisi operasional - Tabel harus 7 spasi - Rumus Statistik untuk pengujian Validitas dan Realibilitas.		

Medan, Desember 2018  
Diketahui / Disetujui  
Ketua Jurusan Manajemen

Dosen Pembimbing

20/12/2018

(HAZMANAN KHAIR S.E., M.B.A., PhD)

(JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jln. Kapt. Muhktar Basri No. 3 Telp. 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

Nama Lengkap : DEE DEE UMASITHA YADILLA  
N.P.M : 1505160044  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)  
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA PADA PT. MESTIKA MANDALA PERDANA

TGL	MATERI BIMBINGAN PROPOSAL	PARAF	KETERANGAN
18/Des 2018	- Merapikan Daftar Isi - Menambahkan "PT. Mestika Mandala Perdana" Phds kata pengantar - membuat tulisan mediating dengan menggunakan huruf ming. - dibawah tabel ditrus kata sumber. - memperbaiki skala Likert		
20/12/2018	Are siap untuk maju Semua proposal		20/12/2018

Dosen Pembimbing

(HAZMANAN KHAIR S.E., M.B.A., PhD)

Medan, Desember 2018  
Diketahui / Disetujui  
Ketua Jurusan Manajemen

20/12/2018

(JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si)

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : DEE DEE UMASITHA YADILLA  
NPM : 1505160044  
Konsentrasi : 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 dieluarkannya 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, 21 - 12 - 20.

Pembuat Pernyataan



DEE DEE UMASITHA YADILLA

NB :

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

## ABSTRAK

**Dee Dee Umasitha Yadilla (NPM : 1505160044) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja pada PT. Mestika Mandala Perdana. Skripsi, 2019. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.**

Sesuai dengan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mestika Mandala Perdana, untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Mestika Mandala Perdana, untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mestika Mandala Perdana, untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja karyawan memediasi kompensasi dan kinerja karyawan PT. Mestika Mandala Perdana. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Juliandi, dkk. (2015, hal. 13) penelitian kausal adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel yang lain yang menjadi variabel terikat. Menurut Juliandi, dkk. (2015, hal. 12) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang permasalahannya tidak ditemukan di awal, tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun ke lapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan telah menjawab. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017 hal. 80). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mestika Mandala Perdana sebanyak 163 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2017 hal. 81). Menurut Sugiyono (2017, hal. 82) *Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *probability sampling yaitu random sampling*. Sampel dalam penelitian adalah 116 orang. Teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan, lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam katagori, menjabarkan kedalam unit-unit melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah di pahami oleh diri sendiri maupun orang lain Sugiyono (2016, hal. 428). Tetapi dalam praktiknya, pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software Statistical Package Social For Sciences (SPSS 23)*. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis secara teori, pendapat, dan penelitian terdahulu yang dikemukakan diatas mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Maka penulis menyimpulkan bahwa secara simultan pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja karyawan berpengaruh positif pada PT. Mestika Mandala Perdana. Dengan demikian disiplin menjadi satu kesatuan dengan kompensasi sebagai perantara dari kompensasi, maka secara tidak langsung kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

**Kata kunci : Kompensasi, Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja**

## KATA PENGANTAR



Puji Syukur tercurah kepada Allah SWT, Sang Penggenggam Segala Urusan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja Pada PT. Mestika Mandala Perdana”** Skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Cukuplah Allah sebagai satu-satunya tempat memohon pertolongan. Shalawat dan salam tak lupa penulis haturkan kepada Rasulullah SAW, manusia mulia dengan segala keteladanan yang ada padanya, juga kepada keluarga, sahabat dan orang-orang beriman hingga akhir zaman.

Dalam penulisan Skripsi ini penulis mendapat dukungan dari berbagai pihak, bantuan dan masukan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Kepada Mama tercinta Nursyaidah Ramli Dizad yang sudah berjuang melawan maut untuk melahirkan saya ke dunia ini serta setiap air susu Mama yang tidak mungkin bisa terbalaskan sehingga saya bisa sampai pada titik ini. Mama yang selalu memberikan semangat dan mengingatkan agar saya tidak terlambat untuk makan saat sedang mengerjakan skripsi ini. Terimakasih atas cinta dan kasih sayang mama untuk saya.
2. Kepada Papa tersayang Yadi Yusuf Supriadi H yang menjadi laki-laki pertama yang tidak pernah menyakitiku. Selalu memberikan masukan ketika saya meminta pendapatnya termasuk mengenai perkuliahan saya. Papa yang

sudah bekerja keras untuk bisa membiayai kuliah saya selama ini. Tetesan air keringat mu tidak akan pernah bisa membayar semua jerih payah mu selama ini.

3. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri, S.E, M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Syaripuddin, S.E., M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekertaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Hazmanan Khair, SE., M.BA., Ph.D selaku Dosen Pembimbing yang banyak berperan, berkontribusi dan memberikan ilmunya kepada saya dalam menyelesaikan Skripsi ini sehingga Skripsi ini dapat saya selesaikan dengan sebaik mungkin.
10. Terimakasih kepada abangda tersayang Alm. Ichwan Swardana yang memberikan nasihat terakhirnya untuk jangan pernah mengecewakan kedua orang tua kami.
11. Terimakasih kepada abangda dan kakanda tersayang Indra Lesmana dan Siti Aisyah, Boyke dan Muslimah, Yoshua Adiguna Hidayat, Dicky Adiguna

Lazzardy dan Azizah Choirurahmah, Linzzy Pratami Putri, dan Bambang Hermanto yang telah memberikan bantuan baik secara moril dan materil.

12. Terimakasih untuk semua keponakan ku Ryan, Aldi, Laras, Nanda, Sya'ban, Umri, Bagas, Ginthara, Najli, Qale, Farizh, Yasmin dan Rain yang membuat suasana di rumah semakin ramai dan menjadi teman bermain disaat kejenuhan melanda.
13. Terimakasih kepada teman-teman seperjuangan saya Anisa, Desi, Eka, Isnaini, Nurleli dan Susrikyang telah bersama-sama dari mulai Semester 1 sampai pada saat ini dan memberi dukungannya terhadap saya.
14. Terimakasih kepada seluruh Dosen dan Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya pegawai Biro Manajemen yang telah banyak membantu saya mengurus segala berkas perkuliahan yang saya perlukan.
15. Terimakasih kepada seluruh pihak yang telah membantu saya dalam memberikan dorongan serta partisipasi sehingga skripsi ini selesai

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan dan kesalahan, maka penulis harapkan kepada saudara/i dapat memakluminya dengan memberikan dorongan dan kritikan yang membangun demi kemajuan mahasiswa/i khususnya di jurusan Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikianlah yang dapat penulis sampaikan, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca. Terimakasih.

**Wassalamu'alaikum Wr.Wb**

Medan, Maret 2019

Penulis

**Dee Dee Umasitha Yadilla**  
**1505160044**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>8</b>
A. Uraian Teoritis .....	8
1. Kinerja Karyawan .....	8
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	8
b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	9
c. Indikator Kinerja .....	10
2. Kompensasi .....	12
a. Pengertian Kompensasi.....	12
b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kompensasi .....	13
c. Indikator Kompensasi .....	13
3. Disiplin.....	18
a. Pengertian Disiplin.....	18
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin .....	19
c. Indikator Disiplin .....	25
B. Kerangka Konseptual .....	26
C. Hipotesis.....	31
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	32
B. Defenisi Operasional .....	32
C. Tempat dan Waktu Penelitan .....	34
D. Populasi dan Sampel .....	34
E. Teknik Pengumpulan Data.....	35
F. Teknik Analisis Data.....	42
<b>BAB IV DESKRIPSI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN ....</b>	<b>48</b>
A. Hasil Penelitian .....	48
B. Pembahasan.....	73
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>77</b>
A. Kesimpulan .....	77
B. Saran.....	77
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel III-1 Instrumen Variabel Kinerja .....	32
Tabel III-2 Instrumen Variabel Kompensasi.....	33
Tabel III-3 Instrumen Variabel Disiplin .....	33
Tabel III-4 Jadwal Penelitian (Rencana).....	34
Tabel III-5 Skala Likert.....	36
Tabel III-6 Uji Validitas untuk variabel Kompensasi .....	38
Tabel III-7 Uji Validitas untuk variabel Kinerja Karyawan .....	39
Tabel III-8 Uji Validitas untuk variabel Disiplin .....	40
Tabel III-9 Uji Reabilitas Instrumen .....	41
Tabel IV-1 Skala Likert .....	47
Tabel IV-2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel IV-3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	49
Tabel IV-4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	50
Tabel IV-5 Skor angket untuk variabel Kompensasi (X).....	51
Tabel IV-6 Skor angket untuk variabel Kinerja Karyawan (Y).....	53
Tabel IV-7 Skor angket untuk variabel Disiplin .....	56
Tabel IV-8 Uji Multikolinieritas .....	60
Tabel IV-9 Nilai standart coefficients kompensasi terhadap disiplin .....	63
Tabel IV-10 Model summary kompensasi (X) terhadap disiplin (Z) .....	64
Tabel IV-11 Model summary kompensasi, disiplin, dan kinerja karyawan .	66
Tabel IV-12 Model ANOVA Kompensasi, Disiplin, terhadap Kinerja.....	67
Tabel IV-13 Nilai standart coefficients Kompensasi, Disiplin terhadap Kinerja karyawan .....	68

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1	kerangka konseptual pengaruh kompensasi terhadap kinerja.....	27
Gambar II-2	kerangka konseptual pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja .....	28
Gambar II-3	kerangka konseptual pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan .....	29
Gambar II-4	Paradigma Penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja .....	31
Gambar III-1	Model Analisis Jalur .....	44
Gambar IV-1	Uji Normalitas .....	59
Gambar IV-2	Hasil Uji Heterokedastisitas .....	61
Gambar IV-3	Model Teoritik Penelitian (Model Variabel).....	62
Gambar IV-4	Persamaan stuktural pertama .....	65
Gambar IV-5	Persamaan sub- stuktural 2.....	66
Gambar IV-6	Persamaan sub- stuktural 1 dan 2 .....	71

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki seoptimal mungkin, dalam arti perusahaan harus menciptakan keunggulan kompetitif, sehingga perusahaan diharapkan dapat menghadapi para kompetitornya. Untuk mencapai tujuan tersebut dapat dicapai dengan kinerja yang baik karena kinerja sangat mempengaruhi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan yang telah diberikan. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar yang ditetapkan instansi atau perusahaan. Kinerja karyawan merupakan cara kerja karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Suatu perusahaan yang memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaan tersebut juga baik, sehingga dalam hal ini terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja individu atau kelompok dengan kinerja perusahaan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah faktor kompensasi. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan

kompensasi yang ideal dan tepat adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa kompensasi hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Hal ini disebabkan karena seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Menurut Sutrisno (2016, hal. 187) kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Sedangkan Hazmanan (2017, hal. 6) mengatakan bahwa kompensasi adalah suatu pemberian penghargaan sebagai imbalan atas jasa, perhatian, kerja keras dan keterampilan yang diberikan sumber daya manusia kepada suatu organisasi baik berbentuk finansial maupun non finansial. Kompensasi juga merupakan pendapatan yang diterima karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan maupun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non finansial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung.

Berdasarkan hasil penelitian Pratama, dkk (2015) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan. Selain pemberian gaji dan tunjangan, karyawan sudah tepat pemberian fasilitas pun cukup memadai dan memberi tunjangan terhadap kinerja karyawan.

Selain kompensasi, faktor kedisiplinan juga mempengaruhi kinerja karyawan. Pegawai yang disiplin saat masuk dan keluar jam kerja serta melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik akan mencapai tujuan perusahaan. Setiap pegawai belum tentu seluruhnya memiliki sikap sadar akan peraturan yang telah disepakati oleh perusahaan dan karyawan tersebut, sehingga masih diperlukan kesadaran oleh karyawan itu sendiri untuk mau melaksanakan peraturan yang telah disepakati kedua belah pihak. Kesadaran akan taat peraturan itu disebut disiplin.

Menurut Sutrisno (2016, hal. 89) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada. Apabila seorang karyawan menunjukkan disiplin yang baik maka akan menunjukkan kinerja yg baik pula. Berdasarkan hasil penelitian Sasangka, dkk (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap disiplin karyawan. Seorang karyawan yang disiplin dalam hal ketepatan masuk jam kerja maupun dalam penyelesaian tugas-tugasnya maka kinerja karyawan tersebut juga akan baik. Penelitian Liyas dan Reza (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian diharapkan perusahaan memberikan reward atau penghargaan kepada karyawan yang memiliki disiplin tinggi guna meningkatkan kinerja karyawan.

Demikian pula halnya dengan PT. Mestika Mandala Perdana sangat memperhatikan kinerja setiap karyawannya. Perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang jasa layanan olah raga golf ini selalu mempertimbangkan kompensasi yang tepat untuk para karyawannya. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan memperoleh kinerja karyawan yang baik dan mampu mencapai tujuannya. Pemberian kompensasi ini juga diharapkan agar karyawan mampu mentaati segala peraturan yang ada sehingga akan menunjukkan sikap kedisiplinan yang tinggi. Namun berdasarkan penelitian awal yang penulis lakukan terdapat beberapa masalah. Permasalahan yang terjadi pada PT. Mestika Mandala Perdana salah satunya adalah masalah kompensasi, dimana adanya pemotongan gaji yang dilakukan perusahaan terhadap karyawannya dikarenakan karyawan tersebut terlambat masuk jam kerja. Tidak hanya permasalahan kompensasi, PT. Mestika Mandala Perdana juga memiliki permasalahan kedisiplinan, dimana para karyawan masih sering terlambat datang dan tidak sesuai dengan jam masuk kerja. Dampak dari semua fenomena ini adalah adanya kecenderungan menurunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan pada penjelasan-penjelasan di atas, maka penulis sangat tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi disiplin kerja. Lebih tepatnya judul penelitian ini adalah: **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja Pada PT. Mestika Mandala Perdana”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada PT. Mestika Mandala Perdana yang telah dijelaskan di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Adanya ketidakpuasan karyawan atas pemotongan gaji yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan yang terlambat masuk jam kerja yang berdampak pada kinerja yang cenderung menurun.
2. Kurang disiplinnya karyawan saat masuk jam kerja.
3. Kinerja karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, hal ini dapat dilihat dari perkerjaan beberapa karyawan yang tertunda dan tidak selesai tepat waktu.

## **C. Batasan Dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain kompensasi, disiplin, kepemimpinan, pelatihan dan pengembangan, motivasi, dan sebagainya, namun dalam penelitian ini penulis membatasi pada kompensasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu dalam penelitian ini penulis menggunakan faktor disiplin sebagai variabel penengah (*mediating*) antara kompensasi dan kinerja karyawan.

### **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang juga sudah dijelaskan diatas, maka permasalahan yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mestika Mandala Perdana ?
- b. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Mestika Mandala Perdana ?
- c. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mestika Mandala Perdana ?
- d. Apakah disiplin kerja karyawan memediasi kompensasi dan kinerja karyawan PT. Mestika Mandala Perdana ?

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mestika Mandala Perdana.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Mestika Mandala Perdana.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mestika Mandala Perdana.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja karyawan memediasi kompensasi dan kinerja karyawan PT. Mestika Mandala Perdana.

## **2. Manfaat Penelitian**

### **a. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bukti empiris pada penelitian dimasa yang akan datang khususnya mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

### **b. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak universitas/perusahaan dalam merumuskan kebijakan pada PT. Mestika Mandala Perdana khususnya tentang kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

### **c. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, serta memberikan bukti dari penelitian-penelitian sebelumnya.

## **BAB II**

### **Landasan Teoritis**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang ditunjukkan oleh karyawan atas sesuatu yang telah dibebankan kepadanya dan menjadi tanggung jawabnya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menjadi penentu dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Bangun (2012, hal. 231) menjelaskan kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*).

Sedangkan menurut Sutrisno (2018, hal. 172) kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari sebuah pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dengan kuantitas dan kualitas tertentu yang dilakukan dalam satu periode tertentu.

## **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi faktor internal dan eksternal, dimana faktor internal meliputi keterampilan, keahlian, dan kedisiplinan, dan faktor eksternal meliputi budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi, pelatihan dan pengembangan serta manajemen karir.

Menurut Sutrisno (2018, hal. 176) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

### 1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

### 2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

### 3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan.

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjuangan yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

#### 4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017, hal.67-68) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan:

##### 1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan (*knowledge skill*). Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

##### 2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi dimana yang menggerakkan diri karyawan yang telah terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja.

### **c. Indikator Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa indikator, salah satu indikator yang melekat dalam kinerja adalah kualitas dan kuantitas kerja. Menurut Sutrisno (2018, hal. 179-180) menyebutkan bahwa indikator kinerja karyawan yaitu:

1) *Quality*

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

2) *Quantity*

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit dan siklus kegiatan yang dilakukan.

3) *Timeliness*

Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.

4) *Cost Effectiveness*

Tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

5) *Need For Supervision*

Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

6) *Interpersonal Impact*

Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

Menurut Bangun (2012, hal. 234) indikator kinerja karyawan yaitu:

1) Jumlah pekerjaan

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

2) Kualitas Pekerjaan

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

3) Ketepatan Waktu

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

4) Kehadiran

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

5) Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja.

## **2. Kompensasi**

### **a. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerjanya dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Bangun (2012, hal. 255) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017, hal. 83) kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai penghargaan dari pelayanan mereka.

Menurut Khair (2017, hal. 6) mengatakan bahwa kompensasi adalah suatu pemberian penghargaan sebagai imbalan atas jasa, perhatian, kerja keras dan keterampilan yang diberikan sumber daya manusia kepada suatu organisasi baik berbentuk finansial maupun non finansial.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang berbentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan baik secara finansial maupun non finansial kepada karyawan atas kontribusinya bekerja di perusahaan.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Sutrisno (2016, hal. 191-193) diantaranya meliputi:

##### 1) Tingkat Biaya Hidup

Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM).

##### 2) Tingkat Kompensasi yang Berlaku di Perusahaan Lain

Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan menimbulkan rasa tidak puas di kalangan karyawan,

yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan.

3) Tingkat Kemampuan Perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya.

4) Jenis pekerjaan dan Besar Kecilnya Tanggung jawab

Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula.

5) Peraturan Perundang-undangan yang Berlaku

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada para karyawan.

6) Peranan Serikat Buruh

Dalam masyarakat kita, keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan-perusahaan dirasa penting.

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 84) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu :

1) Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

## 2) Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan diperusahaan.

## 3) Standar Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standar biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

## 4) Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja dan ukuran perusahaan.

## 5) Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya,

kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

6) Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai.

**c. Indikator Kompensasi**

Menurut Satedjo dan Sesilya (2017), indikator kompensasi karyawan yaitu:

1) Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.

2) Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

3) Insentif

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

Menurut Manik (2016) indikator kompensasi adalah sebagai berikut :

1) Gaji

Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai (karyawan), yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

2) Insentif

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

3) Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

4) Upah

Pembayaran yang diberikan kepada karyawan dengan lamanya jam kerja.

5) Premi

Sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma/sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan diatas pembayaran normal.

6) Pengobatan

Pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

7) Asuransi

Penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

### **3. Disiplin**

#### **a. Pengertian Disiplin**

Disiplin kerja karyawan sangat penting bagi perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan instansi. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi suatu instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja sehingga dapat terwujud tujuan perusahaan. Dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan instansi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Sutrisno (2016, hal. 85), menyatakan bahwa disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut Satedjo dan Sesilya (2017), menyatakan bahwa disiplin adalah sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Menurut Pangarso dan Putri (2016), disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan.

Berdasarkan uraian definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesediaan dan kesadaran untuk mematuhi dan melaksanakan semua peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang ditentukan oleh perusahaan, dengan maksud agar karyawan melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar

serta menahan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan kerja.

### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin**

Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan yang dapat mempengaruhi kreativitas dan kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, seorang pemimpin perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin karyawannya.

Menurut Sutrisno (2016, hal. 89-92) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

#### 1) Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

#### 2) Peranan Keteladanan Pimpinan dalam Perusahaan.

Peranan keteladanan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan bahkan sangat dominan dibandingkan semua faktor yang memengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawannya.

#### 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 Keputusan

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi.

5) Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan 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 Karyawan

Seorang karyawan 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

Tinggi rendahnya disiplin kerja karyawan antara lain dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, seperti kepemimpinan, keadaan karyawan itu sendiri, serta peraturan-peraturan yang diberlakukan dalam organisasi tersebut.

Menurut Daulay, dkk. (2016, hal. 194) mengatakan pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan dalam suatu organisasi, di antaranya:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerja) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan

kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

## 2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

## 3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak

mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

#### 4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

#### 5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tingkat tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui

kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga setiap bawahan disiplin objektif. Waskat bukan hanya mengawasi moral kerja dan kedisiplinan karyawan saja, tetapi juga harus berusaha mencari sistem kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Dengan sistem yang baik akan tercipta internal kontrol yang dapat mengurangi kesalahan-kesalahan dan mendukung kedisiplinan serta moral kerja karyawan. Jadi, waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan, terwujudlah kerja sama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik

#### 6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

#### 7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya apabila seseorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan setiap indisipliner karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegas menindak atau mengukum karyawan yang melanggar peraturan, sebaiknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada perusahaan tersebut.

#### 8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal diantara sesama karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apa hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

### c. Indikator Disiplin

Menurut Satedjo dan Sesilya (2017) menyatakan indikator yang dapat digunakan untuk mengkaji disiplin kerja pegawai adalah:

1) Ketepatan Waktu Hadir Dalam Bekerja

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2) Ketaatan Terhadap Standar Kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

3) Kepatuhan Terhadap Peraturan

Karyawan yang taat pada peraturan jam kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan.

4) Tingkat Kewaspadaan

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5) Bekerja Etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

Menurut Sari, dkk. (2015) indikator disiplin antara lain adalah :

1) Ketepatan Waktu

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

2) Menggunakan Peralatan Kantor dengan Baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

3) Tanggung Jawab yang Tinggi

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

4) Ketaatan Terhadap Aturan Kantor

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

## **B. Kerangka Konseptual**

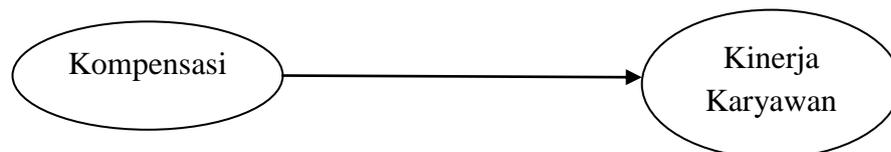
Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah ke dalam defenisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti. Dalam artian lainnya yaitu untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

## 1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan apabila terjadi kenaikan kompensasi yang diterima karyawan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Hasil Penelitian Jufrizein (2016) secara parsial diketahui ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Kantor Unit Tanjung Pura.

Menurut penelitian Pratama, dkk. (2015) hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero). Sedangkan menurut penelitian Ananta dan Sesilya (2017) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. Kompensasi memiliki 4 dimensi yang diuji, yaitu mengenai pemberian gaji secara teratur, gaji sesuai pekerjaan, upah dan insentif. Dari penjelasan di atas maka kerangka konseptual pengaruh kompensasi thd kinerja dapat digambarkan sebagai berikut.



**Gambar II.1 kerangka konseptual pengaruh kompensasi terhadap kinerja**

## 2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja

Kompensasi akan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja jadi apabila terjadi kenaikan kompensasi yang diterima karyawan maka akan berdampak pada peningkatan disiplin kerja karyawan.

Pengaruh tersebut didukung oleh penelitian Sari, dkk (2015). Dimana hasil dari penelitian didapatkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Jadi dapat disimpulkan dari teori dan bukti ilmiah penelitian bahwa kompensasi akan mempengaruhi disiplin kerja.

Sedangkan menurut penelitian Sasangka (2017) terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap disiplin karyawan di PT. Putra Papan Utama. Menurut Beta (2015) variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kinerja. Dari penjelasan di atas maka kerangka konseptual pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja dapat digambarkan sebagai berikut.



**Gambar II.2 kerangka konseptual pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja**

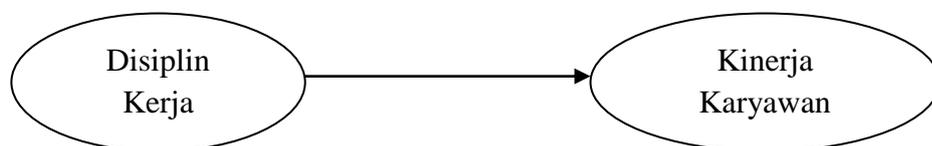
### 3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggungjawab diri terhadap perusahaan.

Menurut Hartanto dan Edy (2016) kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 1 diterima. Hal ini berarti bahwa semakin baik kedisiplinan karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Menurut penelitian Arda (2017) hasil uji signifikan secara parsial yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan bagian pemasaran Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan adalah variabel disiplin kerja.

Menurut Anwar, dkk (2018) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota pada Satuan Hubdam VII/Wirabuana. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa anggota yang bekerja memiliki disiplin kerja yang tinggi. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi maka kinerja anggota menjadi meningkat. Dari penjelasan di atas maka kerangka konseptual pengaruh kompensasi thd kinerja dapat digambarkan sebagai berikut.



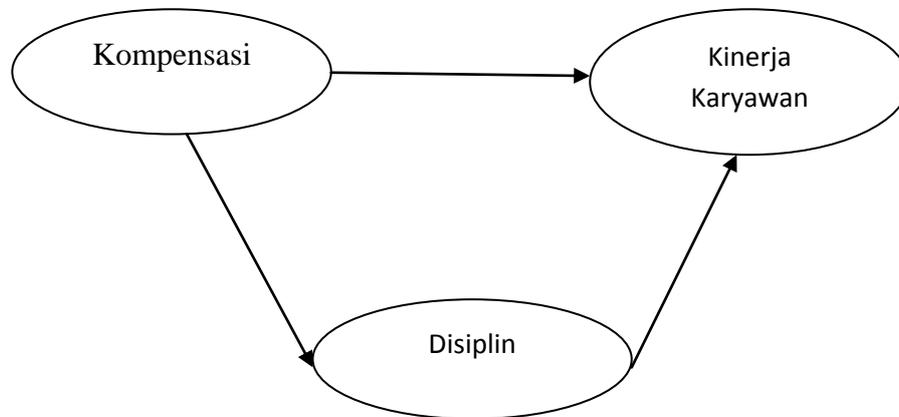
**Gambar II.3 kerangka konseptual pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

#### **4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja**

Kompensasi diberikan kepada karyawan sesuai dengan tugas dan jabatannya. Kompensasi diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Kinerja karyawan dilihat dari baik atau buruknya hasil pekerjaan karyawan tersebut. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja.

Karyawan yang memiliki disiplin kerja baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula, tentunya akan mempengaruhi kompensasi yang diterimanya. Apabila kinerja karyawan tersebut baik maka dia akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan pekerjaannya. Sebaliknya jika karyawan tersebut memiliki disiplin yang buruk maka akan menghasilkan kinerja yang buruk pula, maka akan mempengaruhi kompensasi yang diterimanya. Dari penjelasan di atas maka kerangka konseptual pengaruh kompensasi thd kinerja dapat digambarkan sebagai berikut.

### Paradigma Penelitian



**Gambar II.4 Paradigma Penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja**

#### C. Hipotesis

Menurut Juliandi dan Irfan (2015, hal. 45) hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

- a. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mestika Mandala Perdana
- b. Ada pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Mestika Mandala Perdana
- c. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mestika Mandala Perdana
- d. Ada pengaruh disiplin kerja karyawan memediasi kompensasi dan kinerja karyawan PT. Mestika Mandala Perdana

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Juliandi, dkk. (2015, hal. 13) penelitian kausal adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel yang lain yang menjadi variabel terikat. Menurut Juliandi, dkk. (2015, hal. 12) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang permasalahannya tidak ditemukan di awal, tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun ke lapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan telah menjawab.

#### **B. Definisi Operasional**

##### **1. Kinerja**

kinerja karyawan adalah hasil dari sebuah pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dengan kuantitas dan kualitas tertentu yang dilakukan dalam satu periode tertentu. Adapun indikator kinerja adalah sebagai berikut :

**Tabel III-1**  
**Instrumen Variabel Kinerja**

<b>Variabel</b>	<b>Kinerja</b>
Kinerja	Jumlah Pekerjaan
	Kualitas Pekerjaan
	Ketepatan Waktu
	Kehadiran
	Kemampuan Kerja Sama

Sumber : Bangun (2012, hal. 234)

## 2. Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang berbentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan baik secara finansial maupun non finansial kepada karyawan atas kontribusinya bekerja di perusahaan.

**Tabel III-2**  
**Instrumen Variabel Kompensasi**

Variabel	Indikator
Kompensasi	Gaji
	Insentif
	Bonus
	Upah
	Premi
	Pengobatan
	Asuransi

Sumber : Manik (2016)

## 3. Disiplin

Disiplin kerja adalah kesediaan dan kesadaran untuk mematuhi dan melaksanakan semua peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang ditentukan oleh perusahaan, dengan maksud agar karyawan melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar serta menahan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan kerja.

**Tabel III-3**  
**Instrumen Variabel Disiplin**

Variabel	Indikator
Disiplin	Ketepatan waktu dalam hadir bekerja
	Ketaatan dalam standart kerja
	Kepatuhan terhadap peraturan
	Tingkat kewaspadaan
	Bekerja etis

Sumber : Satedjo dan Sesilya (2017)

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor PT. Mestika Mandala Perdana yang beralamat di Jl. Kapten Soemarsono No. 88/89/90 Medan.

#### 2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Desember 2018 sampai dengan Maret 2019, dengan rincian jadwal penelitian sebagai berikut :

**Tabel III-4**  
**Jadwal Penelitian (Rencana)**

No	Kegiatan	Des 2018				Jan 2019				Feb 2019				Maret 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■															
2	Pra Riset		■														
3	Penyusunan Proposal		■														
4	Seminar Proposal			■													
5	Pengumpulan Data				■	■	■	■	■	■	■	■	■				
6	Pengolahan Data						■	■	■	■	■	■	■				
7	Penyusunan Skripsi												■	■	■	■	
8	Sidang Skripsi																■

### D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017 hal. 80). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mestika Mandala Perdana sebanyak 163 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2017 hal. 81). Menurut Sugiyono (2017, hal. 82) *Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang

sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *probability sampling* yaitu *random sampling* yaitu *sample random sampling*.

Menentukan jumlah sampel dari suatu populasi dapat menggunakan cara lainnya, misalnya dengan rumus *Slovin* Juliandi, dkk. (2015, hal. 59) hal. :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana : n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Maka pada penelitian ini jumlah sampel penelitian dapat dihitung atau ditentukan dengan rumus diatas :

$$n = \frac{163}{1+(163 \times 5\%^2)} = \frac{163}{1+(163 \times 0,05)} = 115,8 = 116$$

Sehingga dapat ditentukan jumlah sampel dalam penelitian adalah 116 orang.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

### **1. Wawancara**

Pengumpulan data yang dilakukan penulis diperusahaan yaitu dengan memberi pertanyaan-pertanyaan kepada beberapa karyawan.

## 2. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi dimaksudkan adalah mempelajari dokumen-dokumen yang ada di PT. Mestika Mandala Perdana untuk disesuaikan dengan keperluan penelitian, berupa struktur organisasi, jumlah pegawai dan sejarah berdirinya.

## 3. Angket (Questioner)

Merupakan metode pengumpulan data dengan membuat daftar pernyataan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada karyawan diobjek penelitian yaitu pada PT. Mestika Mandala Perdana Medan dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi, yaitu :

**Tabel III-5**  
**Skala Likert**

No	Notasi	Keterangan	Bobot
1	SS	SangatSetuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	KurangSetuju	3
4	TS	TidakSetuju	2
5	STS	SangatTidakSetuju	1

Sumber : Juliandi, dkk (2015, hal 70)

Selanjutnya untuk mengetahui hasil angket yang sudah disebar akan digunakan beberapa rumus untuk mengujinya, yaitu:

### 1. Uji Validitas

Uji Validitas berarti menguji sejauhmana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukurapun kemungkinan akan benar Juliandi dkk, (2015, hal. 76).

Dengan menggunakan product moment rumusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber : Azuar, dkk (2015, hal 77)

Keterangan:

r	: Koefisien korelasi
n	: Sampel
$\sum x$	: Jumlah pengamatan variabel (x)
$\sum y$	: Jumlah pengamatan variabel (y)
$(\sum x^2)$	: Jumlah kuadrat pengamatan variabel (x)
$(\sum y^2)$	: Jumlah kuadrat pengamatan variabel (y)
x	: Variabel bebas ( Komunikasi dan Motivasi kerja)
y	: Variabel terikat (Kinerja)

Hipotesisnya adalah :

- 1)  $H_0: p = 0$  {tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor {tidak valid}}
- 2)  $H_1: p \neq 0$  {ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)} kriteria penerimaan atau penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:
  - a) Tolak  $H_0$  jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung  $\geq$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2 tailed  $\leq \alpha 0,05$ )
  - b) Terima  $H_0$  jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung  $\leq$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed  $\leq \alpha 0,05$ ).

## 1) Uji Validitas variabel Kompensasi (X)

**Tabel III-6****Uji Validitas untuk variabel Kompensasi**

No item	Nilai sig (2 tailed)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,000	0,05	$0,000 \leq 0,05$	Valid
2	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
3	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
4	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
5	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
6	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
7	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid

Sumber : Data Diolah 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 7 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai kolerasinya positif, nilai probabilitasnya sig  $0,000 < 0,05$  yang artinya semua item pernyataan variabel kompensasi dikatakan valid.

## 2) Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel III-7****Uji Validitas untuk variabel Kinerja Karyawan**

No item	Nilai sig (2 tailed)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,000	0,05	$0,000 \leq 0,05$	Valid
2	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
3	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
4	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
5	0,000		$0,005 \leq 0,05$	Valid
6	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
7	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
8	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
9	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
10	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid

Sumber : Data Diolah 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai kolerasinya positif, nilai probabilitasnya sig  $0,000 < 0,05$  yang artinya semua item pernyataan variabel Kinerja Karyawan dikatakan valid.

## 3) Uji Validitas Disiplin (Z)

**Tabel III-8****Uji Validitas untuk variabel Disiplin**

No item	Nilai sig (2 tailed)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,000	0,05	$0,000 \leq 0,05$	Valid
2	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
3	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
4	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
5	0,000		$0,005 \leq 0,05$	Valid
6	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
7	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
8	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
9	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid
10	0,000		$0,000 \leq 0,05$	Valid

Sumber : Data Diolah 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai kolerasinya positif, nilai probabilitasnya sig  $0,000 < 0,05$  yang artinya semua item pernyataan variabel Disiplin dikatakan valid.

## 2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas berarti untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil

penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (Juliandi dkk, 2015, hal. 80).

Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan (Cronbach alpha), dikatakan reliabel hasil  $\alpha \geq 0,6$  dengan rumus alpha sebagai berikut (Juliandi dkk, 2015, hal.82)

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_i^2} \right]$$

Dimana :

$r$  = Reliabilitas instrument

$k$  = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah variansbutir

$\sigma_i^2$  = Varianstotal

Kriteria pengujian reliabilitas adalah nilai koefisien reliabilitas (Cronbach *Alpha*) > 0,6 maka kesimpulannya instrumen yang diuji tersebut adalah real (terpercaya) Juliandi, dkk. (2015, hal. 80).

**Tabel III-9**

**Uji Reabilitas Instrumen**

Variabel	Cronbach's Alpha	R tabel	Keterangan
Kompensasi (X)	0,799	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,776		Reliabel
Disiplin (Z)	0,748		Reliabel

Sumber : Data Diolah 2019

Berdasarkan tabel uji reabilitas instrumen variabel penelitian diatas dengan dipahami bahwa masing-masing variabel memiliki nilai reabilitas yang berbeda-beda dengan nilai cronbach's alpha pada variabel X = 0,799 > 0,6 variabel Y cronbach's alpha = 0,776 > 0,6 dan variabel Z cronbach's alpha = 0,748 > 0,6. Maka instrumen dalam penelitian ini memiliki reabilitas yang baik atau dengan kata lain instrumen adalah reliabel atau terpercaya .

## **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara,catatan,lapangan, dan dokumentasi,dengan cara mengorganisasikan data ke dalam katagori,menjabarkan kedalam unit-unit melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola,memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari,dan membuat kesimpulan sehingga mudah di pahami oleh diri sendiri maupun orang lain Sugiyono (2016, hal. 428)

### **Uji asumsi klasik**

Pegujian Asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak, Juliandi dkk, (2015 hal. 160).

Ada beberapa pengujian asumsi klasik yang penulisan gunakan dalam penelitian ini adalah:

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan idependennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas Juliandi (2015, hal. 160).

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Digunakan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflas Faktor*) antara variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  $< 0,10$  atau sama dengan  $VIF > 10$ , Juliandi, dkk (2015, hal. 161)

#### **c. Uji Heterokedastisitas**

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastis sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Juliandi, dkk (2015, hal. 161).

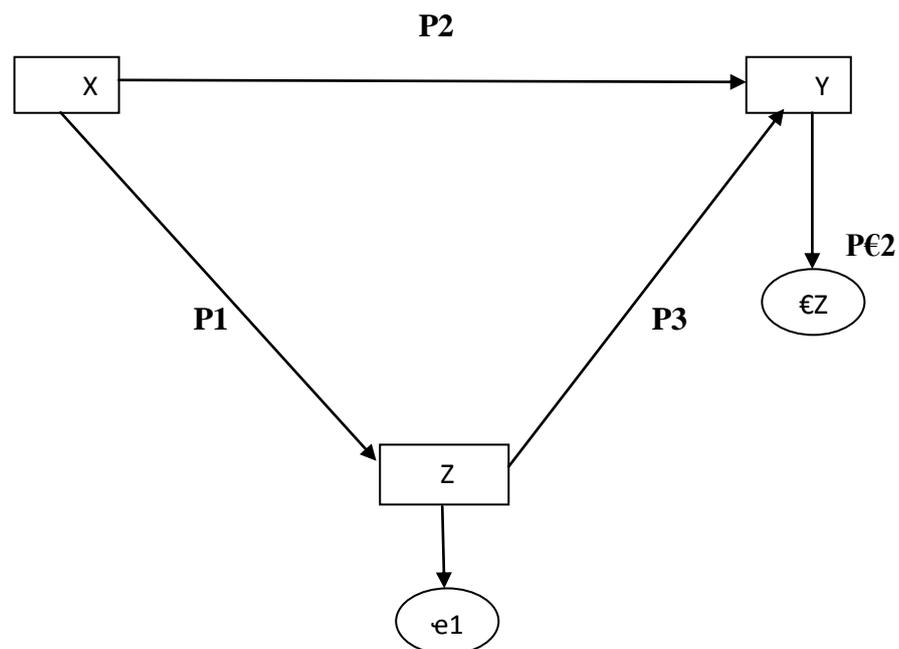
Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.

- b. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### 1. Teknik Analisis Jalur (*path analysis*)

Teknik analisis jalur digunakan apabila kita yakin berhadapan dengan masalah yang berhadapan dengan masalah yang berhubungan dengan sebab akibat. Tujuannya adalah menerangkan akibat langsung dan tidak langsung secara variabel, sebagai variabel penyebab terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat. Juliandi, dkk (2015, hal. 168).



**Gambar III.1. Model Analisis Jalur**

## 2. Uji Hipotesis

### *Pertama, pengaruh langsung Kompensasi terhadap kinerja karyawan*

Hipotesisnya: (1)  $H_0$ : Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; dan (2)  $H_1$ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kriteria pengujian hipotesis: (1) tolak  $H_0$  jika nilai  $\text{sig} < \alpha 0,05$  dan (2) terima  $H_0$  jika nilai  $\text{sig} > \alpha 0,05$

### *Kedua, pengaruh langsung Kompensasi terhadap Disiplin Kerja*

Hipotesisnya: (1)  $H_0$ : Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja; dan (2)  $H_1$ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja. Kriteria pengujian hipotesis (1) tolak  $H_0$  jika nilai  $\text{sig} < \alpha 0,05$  dan (2) terima  $H_0$  jika nilai  $\text{sig} > \alpha 0,05$

### *Ketiga, pengaruh langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*

Hipotesisnya: (1)  $H_0$ : Disiplin Kerja kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan; dan (2)  $H_1$ : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kriteria pengujian hipotesis: (1) tolak  $H_0$  jika nilai  $\text{sig} < \alpha 0,05$ ; dan (2) terima  $H_0$  jika nilai  $\text{sig} > \alpha 0,05$

### *Keempat, pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja.*

Hipotesisnya: Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja. Kriteria penarikan kesimpulannya: (1) jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung  $>$  pengaruh langsung ( $p_1 \times p_3 > p_2$ ) maka variabel Disiplin Kerja adalah variabel intervening atau dengan kata lain pengaruh sebenarnya adalah tidak langsung; dan (2) jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung  $<$  pengaruh

langsung ( $p1 \times p3 < p2$ ) maka variabel Disiplin Kerja adalah bukan variabel intervening, pengaruh yang sebenarnya adalah langsung.

## BAB IV

### DESKRIPSI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 7 pernyataan untuk variabel X (Kompensasi), 10 pernyataan untuk variabel Z (Disiplin) dan 10 pernyataan untuk variabel Y (Kinerja Karyawan). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 116 karyawan dan yang kembali kepada penulis adalah 116 responden. Penelitian ini sudah layak karena penelitian path analysis minimal 100 sampel dan penulis sudah memenuhi kriteria tersebut. Sistem penelitian dengan menggunakan Skala Likert yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut:

**Tabel IV-1**

**Skala Likert**

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Juliandi dkk, (2015, hal. 70)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel Kompensasi (X), variabel Disiplin (Z), dan variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1.

## 2. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden, maka dapat dilihat dari karakteristik responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

### a) Jenis kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 116 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel IV-2**

#### **Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase(%)
Laki-laki	62 Orang	53,4 %
Perempuan	54 Orang	46,6 %
Jumlah	116 Orang	100 %

Sumber: Data Diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden yaitu Laki-laki yaitu 62 orang atau 53,4 % dan perempuan yaitu 54 orang atau 46,6 % .

Dari data diatas mayoritas berdasarkan jenis kelamin paling banyak adalah Laki-laki yaitu berjumlah 62 orang. Karena produktifitas laki-laki lebih dibutuhkan dibandingkan dengan produktifitas perempuan.

## b) Usia

Untuk mengetahui tingkat persentasi berdasarkan usia dari 116 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel IV-3**

**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	17-30 Tahun	29 Orang	25,0 %
2	31-40 Tahun	39 Orang	33,6 %
3	41-50 Tahun	41 Orang	35,3 %
4	>50 Tahun	7 Orang	6,0 %
Jumlah		116 Orang	100 %

Sumber : Data Diolah Tahun 2019

Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia 41-50 tahun yaitu 41 orang atau 35,3 %, usia antara 31-40 tahun yaitu 39 orang atau 33,6 %, usia antara 17-30 tahun yaitu 29 orang atau 25,0 %, usia >50 tahun yaitu 7 orang atau 6,0 %.

Dari data diatas mayoritas usia paling banyak adalah berumur 41-50 tahun yaitu berjumlah 41 orang. Karena karyawan pada usia 41-50 tahun lebih berpengalaman bekerja sehingga lebih mudah memahami pekerjaan yang diberikan pimpinan.

### c) Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan tingkat pendidikan dari 116 responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV-4**

#### **Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SLTA	65 Orang	56,0 %
2	D-1/D3	16 Orang	13,8 %
3	S-1	33 Orang	28,4 %
4	S-2	2 Orang	1,7 %
Jumlah		116 Orang	100 %

Sumber: Data Diolah Tahun 2019

Berdasarkan data tabel diatas pada tingkat pendidikan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian diketahui responden yang berpendidikan SLTA berjumlah 65 orang atau 56,0%, responden yang D3 berjumlah 16 orang atau 13,8%, responden yang berpendidikan S-1 berjumlah 33 orang atau 28,4 %, dan yang berpendidikan S-2 berjumlah 2 orang atau 1,7 %.

Berdasarkan data diatas dari tingkat pendidikan mayoritas yang paling banyak yaitu pada tingkat pendidikan SLTA karena tingkat pendidikan SLTA sudah mengambil jurusan yang lebih fokus pada keahlian seseorang.

### 3. Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yng penulis sebarakan yaitu:

- a) Deskripsi Kompensasi (X)

**Tabel IV-5**  
**Skor angket untuk variabel Kompensasi (X)**

No.	JawabanKompensasi											
	SangatSetuju		Setuju		KurangSetuju		TidakSetuju		SangatTidakSetuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	7,80%	86	74,10%	19	16,40%	1	0,09%	1	0,09%	116	100%
2	7	6,00%	72	62,10%	36	31,00%	1	0,09%	0	0%	116	100%
3	7	6,00%	64	55,20%	42	36,20%	2	1,70%	0	0%	116	100%
4	12	10,30%	77	66,40%	23	19,80%	3	2,60%	1	0,09%	116	100%
5	8	6,90%	73	62,90%	31	26,70%	2	1,70%	2	1,70%	116	100%
6	7	6,00%	59	50,90%	47	40,50%	1	0,09%	2	1,70%	116	100%
7	8	6,90%	55	47,40%	49	42,40%	2	1,70%	2	1,70%	116	100%

Sumber : Data Diolah tahun 2019

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut

1. Jawaban responden tentang gaji yang diterima karyawan sesuai dengan harapan, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 74,10% dan kurang setuju 16,40%). Hal ini berarti responden karyawan PT. Mestika Mandala Perdana menyetujui bahwa gaji yang diterima oleh setiap karyawan sesuai dengan harapan para karyawan.
2. Jawaban responden tentang karyawan mendapatkan insentif atas pekerjaan yang melebihi standar, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 62,10% dan kurang setuju 31,00%). Hal ini berarti responden PT. Mestika Mandala Perdana menyetujui bahwa karyawan mendapatkan insentif atas pekerjaan yang melebihi standar.

3. Jawaban responden tentang karyawan diberikan bonus yang sebanding dengan waktu kerja lembur, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 55,20% dan kurang setuju 36,20%). Hal ini berarti responden PT. Mestika Mandala Perdana menyetujui bahwa karyawan mendapatkan bonus yang sebanding dengan waktu kerja lembur.
4. Jawaban responden tentang karyawan diberikan upah yang sesuai dengan lamanya jam kerja di kantor, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 66,40% dan kurang setuju 19,80%). Hal ini berarti responden PT. Mestika Mandala Perdana menyetujui bahwa setiap karyawan menerima upah yang sesuai dengan lamanya jam kerja di kantor.
5. Jawaban responden tentang karyawan diberikan premi sebagai pendorong di atas pembayaran normal yang diberikan kepada karyawan, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 62,90% dan kurang setuju 26,70%). Hal ini berarti responden PT. Mestika Mandala Perdana menyetujui bahwa karyawan mendapatkan premi di atas pembayaran normal.
6. Jawaban responden tentang karyawan diberikan fasilitas pengobatan atas kecelakaan kerja yang sebanding dengan resiko pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 50,90% dan kurang setuju 40,50%). Hal ini berarti responden PT. Mestika Mandala Perdana menyetujui bahwa karyawan akan mendapatkan fasilitas pengobatan atas kecelakaan kerja yang sebanding dengan resiko pekerjaan.
7. Jawaban responden tentang puasnya karyawan atas jaminan sosial yang diberikan kepada karyawan, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 47,40% dan kurang setuju 42,20%). Hal ini berarti responden PT. Mestika Mandala Perdana menyetujui bahwa karyawan cukup puas atas jaminan sosial yang diberikan kepada setiap karyawan.

Dari uraian di atas menunjukkan bahwa kompensasi yang ada di PT. Mestika Mandala Perdana sudah dianggap baik dilihat jawaban karyawan PT. Mestika Mandala Perdana yang

mayoritas menjawab setuju dengan semua pernyataan yang diajukan kepada mereka. Dibandingkan dengan temuan masalah di awal yang menunjukkan ada masalah kompensasi di perusahaan, maka hal ini terbukti dengan jawaban beberapa karyawan PT. Mestika Mandala Perdana.

b) Deskripsi Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel IV-6**

**Skor angket untuk variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No.	Jawaban Kinerja Karyawan											
	SangatSetuju		Setuju		KurangSetuju		TidakSetuju		SangatTidakSetuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	10,30%	93	80,20%	11	9,50%	0	0%	0	0%	116	100%
2	7	6,00%	94	81,00%	13	11,20%	2	1,70%	0	0%	116	100%
3	13	11,20%	91	78,40%	9	7,80%	3	2,60%	0	0%	116	100%
4	32	27,60%	77	66,40%	5	4,30%	1	0,09%	1	0,09%	116	100%
5	14	12,10%	96	82,80%	4	3,40%	2	1,70%	0	0%	116	100%
6	10	8,60%	97	83,60%	7	6,00%	1	0,09%	1	0,09%	116	100%
7	41	35,30%	66	56,90%	8	6,90%	1	0,09%	0	0%	116	100%
8	46	39,70%	61	52,60%	8	6,90%	1	0,09%	0	0%	116	100%
9	11	9,50%	95	81,90%	8	6,90%	1	0,09%	1	0,09%	116	100%
10	9	7,80%	66	56,90%	34	29,30%	6	5,20%	1	0,09%	116	100%

Sumber : Data Diolah Tahun 2019

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan pekerjaan diluar bidang kerja saya, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 10,30% dan setuju 80,20%). Hal ini berarti responden pada PT. Mestika Mandala Perdana menyetujui bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan diluar bidang pekerjaannya.

2. Jawaban responden tentang saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tambahan yang dibebankan kepada saya, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 81,00% dan kurang setuju 11,20%). Hal ini berarti responden pada PT. Mestika Mandala Perdana menyetujui bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan yang dibebankan kepadanya.
3. Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 11,20% dan setuju 78,40%). Hal ini berarti responden pada PT. Mestika Mandala Perdana menyetujui bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yg diberikan sesuai dengan harapan perusahaan.
4. Jawaban responden tentang dalam bekerja saya selalu berusaha agar hasil kerja saya lebih baik dari sebelumnya, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 27,60% dan setuju 66,40%). Hal ini berarti responden pada PT. Mestika Mandala Perdana menyetujui bahwa selama bekerja hasil pekerjaan karyawan lebih baik dari sebelumnya.
5. Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 12,10% dan setuju 82,80%). Hal ini berarti responden pada PT. Mestika Mandala Perdana menyetujui bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
6. Jawaban responden tentang kecepatan saya dalam menyelesaikan pekerjaan selalu sesuai standar waktu yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 8,60% dan setuju 83,60%). Hal ini berarti responden pada PT. Mestika Mandala Perdana menyetujui bahwa kecepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sudah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

7. Jawaban responden tentang dalam bekerja kehadiran saya selalu optimal, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 35,30% dan setuju 56,90%). Hal ini berarti responden pada PT. Mestika Mandala Perdana menyetujui bahwa kehadiran karyawan selalu optimal.
8. Jawaban responden tentang dalam sebulan saya selalu berusaha untuk memaksimalkan kehadiran saya, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 39,70% dan setuju 52,60%). Hal ini berarti responden pada PT. Mestika Mandala Perdana menyetujui bahwa karyawan mampu hadir maksimal setiap bulan.
9. Jawaban responden tentang dalam bekerja saya mampu bekerja sama dengan orang lain, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 9,50% dan setuju 81,90%). Hal ini berarti responden pada PT. Mestika Mandala Perdana menyetujui bahwa setiap karyawan mampu bekerja sama.
10. Jawaban responden tentang dalam bekerja saya selalu berdiskusi dengan karyawan lain untuk menyelesaikan masalah pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 56,90% dan kurang setuju 29,30%). Hal ini berarti responden pada PT. Mestika Mandala Perdana menyetujui bahwa setiap karyawan selalu bermusyawarah dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.

Dari uraian di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Mestika Mandala Perdana sudah dianggap baik dilihat dari jawaban karyawan PT. Mestika Mandala Perdana yang menjawab setuju dengan semua pernyataan yang diajukan kepada mereka. Dibandingkan dengan identifikasi masalah yang ada menunjukkan kinerja karyawan yang cenderung menurun, hal ini terbukti beberapa karyawan PT. Mestika Mandala Perdana memberi jawaban setuju.

## c) Deskripsi Disiplin (Z)

Tabel IV-7

## Skor angket untuk variabel Disiplin

No.	Jawaban Disiplin											
	SangatSetuju		Setuju		KurangSetuju		TidakSetuju		SangatTidakSetuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	45	38,80%	60	51,70%	8	6,90%	2	1,70%	0	0,09%	116	100%
2	7	6,00%	35	30,20%	44	37,90%	22	19,00%	8	6,90%	116	100%
3	8	6,90%	31	26,90%	33	28,40%	29	25,00%	15	12,90%	116	100%
4	7	6,00%	102	87,90%	4	3,40%	2	1,70%	1	0,09%	116	100%
5	6	5,20%	45	39,10%	41	35,70%	20	17,40%	3	2,60%	116	100%
6	12	10,30%	99	85,30%	4	3,40%	0	0%	1	0,09%	116	100%
7	11	9,50%	99	85,30%	5	4,30%	0	0%	1	0,09%	116	100%
8	23	19,80%	81	69,80%	11	9,50%	1	0,09%	0	0%	116	100%
9	27	23,30%	82	70,70%	6	5,20%	1	0,09%	0	0%	116	100%
10	18	15,50%	90	77,60%	7	6,00%	1	0,09%	0	0%	116	100%

Sumber : Data Diolah Tahun 2019

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang saya datang ke kantor sesuai waktu yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 38,80% dan setuju 51,70%). Hal ini berarti responden pada PT. Mestika Mandala Perdana menyetujui bahwa karyawan datang ke kantor tepat waktu.
2. Jawaban responden tentang saya datang lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 30,20% dan kurang setuju 37,90%). Hal ini berarti responden pada PT. Mestika Mandala Perdana tidak datang lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan.
3. Jawaban responden tentang saya bekerja terus menerus selama waktu yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 26,90% dan kurang setuju 28,40%). Hal ini

berarti responden pada PT. Mestika Mandala Perdana tidak terus menerus bekerja melainkan sambil beristirahat.

4. Jawaban responden tentang saya menyelesaikan pekerjaan sesuai harapan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 6,00%, dan setuju 87,90%). Hal ini berarti responden pada PT. Mestika Mandala Perdana menyetujui bahwa karyawan memang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sangat baik.
5. Jawaban responden tentang perusahaan akan memberikan sanksi yang tegas bagi karyawan yang melanggar peraturan, mayoritas responden menjawab setuju (setuju 39,10% dan kurang setuju 35,70%). Hal ini berarti responden pada PT. Mestika Mandala Perdana bahwa karyawan akan diberikan sanksi atas pelanggaran peraturan yang dilakukan oleh karyawan.
6. Jawaban responden tentang saya selalu mentaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 10,30% dan setuju 85,30%). Hal ini berarti responden pada PT. Mestika Mandala Perdana menyetujui bahwa karyawan selalu mentaati setiap peraturan perusahaan.
7. Jawaban responden tentang saya selalu teliti dalam menyelesaikan semua pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 9,50% dan setuju 85,30%). Hal ini berarti responden pada PT. Mestika Mandala Perdana menyetujui bahwa karyawan selalu teliti dalam menyelesaikan semua pekerjaan.
8. Jawaban responden tentang saya selalu merapikan meja agar berkas yang ada tidak hilang, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 19,80% dan setuju 85,30%). Hal ini berarti responden pada PT. Mestika Mandala Perdana menyetujui bahwa karyawan selalu merapikan meja agar berkas tidak hilang.

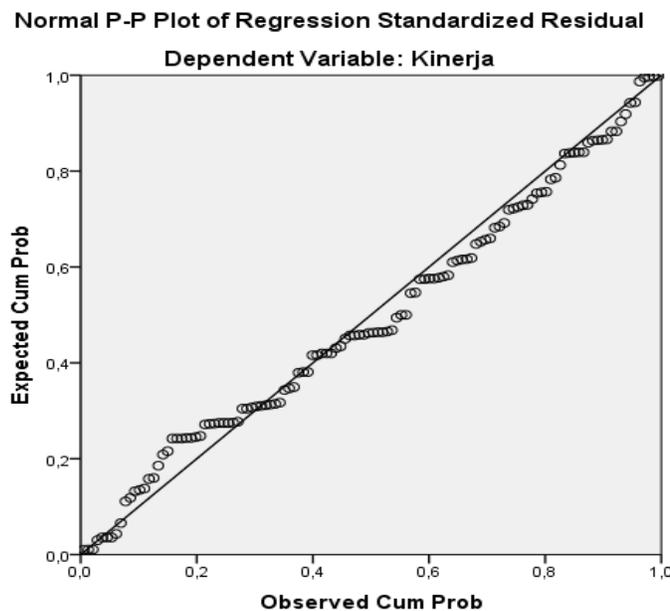
9. Jawaban responden tentang saya selalu bertindak sopan terhadap sesama karyawan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 23,30% dan setuju 70,70%). Hal ini berarti responden pada PT. Mestika Mandala Perdana menyetujui bahwa karyawan selalu bersikap sopan terhadap sesama karyawan agar terjalin hubungan yang baik sesama karyawan.
10. Jawaban responden tentang saya memiliki rasa peduli terhadap sesama karyawan sebagai partner kerja yang baik, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 15,50% dan setuju 77,60%). Hal ini berarti responden pada PT. Mestika Mandala Perdana menyetujui bahwa karyawan memiliki rasa peduli terhadap sesama karyawan sebagai partner kerja yang baik.

Dari uraian di atas menunjukkan bahwadisiplin kerja karyawan PT. Mestika Mandala Perdana sudah dianggap baik dilihat dari jawaban karyawan PT. Mestika Mandala Perdana yang menjawab setuju dengan semua pernyataan yang diajukan kepada mereka. Dibandingkan dengan identifikasi masalah cenderung disiplin kerja karyawan yang kurang baik terhadap pekerjaannya, hal ini terbukti beberapa karyawan PT. Mestika Mandala Perdana memberi jawaban setuju.

#### 4. Uji asumsi Klasik

##### a) Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan idependennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Juliandi, dkk (2015, hal. 160). Berikut adalah gambar normal P.P Plot of regression standardizedresidual dibawah ini :



**Gambar IV-1 Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

## b) Uji Multikolineritas

Digunakan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflas Faktor*) antara variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  $< 0,10$  atau sama dengan VIF  $> 10$ , (Juliandi dkk, 2015 hal. 161). Hasil uji multikolineritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel IV-8**  
**Uji Multikolineritas**

		Coefficients <sup>a</sup>			Collinearity Statistics	
Model		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	komitmen	-,063	,006	,006	,953	1,049
	pengembangan	,318	,312	,311	,953	1,049

a. Dependent Variable: kinerja

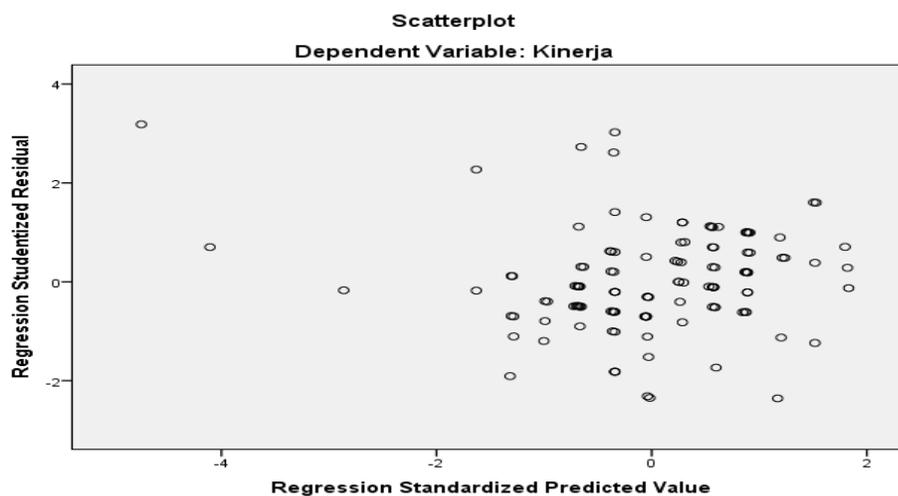
Sumber : Hasil Pengolahan Data 2019

Kedua variabel independent yakni komitmen dan pengembangan karir memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolineritas dalam variabel independent penelitian ini.

### c) Uji Heterokedastisitas

Penguji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastis sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. (Juliandi dkk, 2015 hal. 161).

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

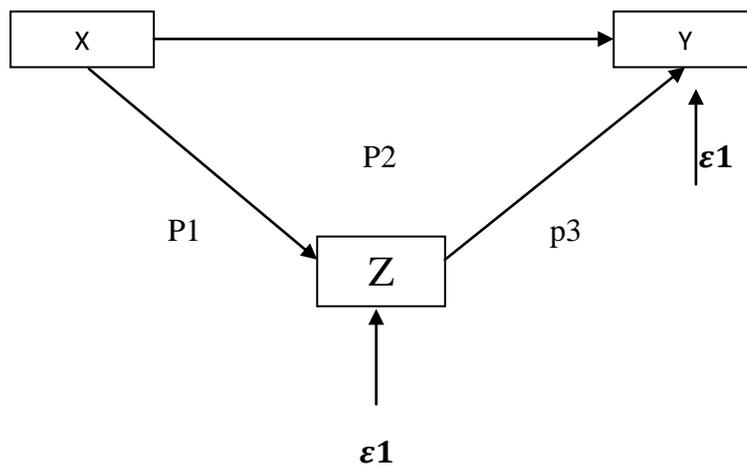


**Gambar IV.2 Hasil Uji Heterokedastisitas**

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas dan tidak teratur ,serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi ini.

#### 4. Analisis Jalur (Path Analysis)

Teknik analisis jalur digunakan apabila kita yakin berhadapan dengan masalah yang berhadapan dengan masalah yang berhubungan dengan sebab akibat. Tujuannya adalah menerangkan akibat langsung dan tidak langsung secara variabel, sebagai variabel penyebab terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat Juliandi, dkk. (2015 hal. 168)



**Gambar IV-3**  
**Model Teoritik Penelitian (Model Variabel)**

Berdasarkan gambar diatas maka dapat dikemukakan sebuah model matematis dalam pengembangan hipotesis yang akan diuji berdasarkan masing-masing model dalam persamaan struktural pada penelitian ini. Adapun persamaannya :

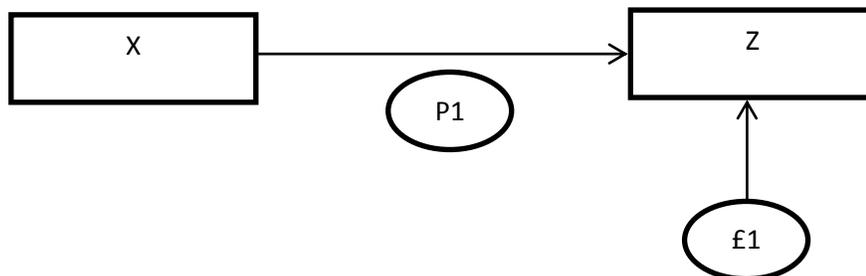
$$\text{Persamaan Struktural 1 : } Z = P_1X + \varepsilon_1$$

$$\text{Persamaan Struktural 2 : } Y = P_2X + Z + \varepsilon_2$$

### a. Pengujian persamaan struktur 1

Pengujian pada persamaan struktur 1 dimana dilakukan dengan satu bagian yaitu melihat pengaruh Kompensasi (X) terhadap Disiplin (Z). Adapun gambar struktur 1 dapat dikemukakan pada gambar dibawah ini :

#### 1) Pengaruh langsung Kompensasi (X) terhadap Disiplin (Z)



Dalam melakukan analisis data mengenai besarnya pengaruh kompensasi (X) terhadap disiplin (Z) dapat dikemukakan pada tabel dibawah ini :

**Tabel IV-9**  
**Nilai standart coefficients kompensasi terhadap disiplin**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,241	2,401		10,098	,000
	Kompensasi	,526	,092	,474	5,747	,000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Dari nilai standart coefficients diatas terlihat bahwa nilai-nilai koefisien regresinya adalah

:

- 1) Koefisien X adalah  $P_1 = 0,474$

**Tabel IV-10**  
**Model summary kompensasi (X) terhadap disiplin (Z)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,474 <sup>a</sup>	,225	,218	3,80571

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sedangkan dari tabel model summary diatas nilai adjusted R-Square adalah sebesar 0,225 menunjukkan bahwa kontribusi varians nilai X mempengaruhi varians nilai Z adalah sebesar 0,225 atau 22,5% sisanya 77,5%. Nilai ini dapat digunakan untuk menentukan nilai koefisien jalur dengan residualnya yakni  $P \in_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - (0,225)} = 0,880$ .

Untuk melihat apakah ada pengaruh antara kompensasi (X) terhadap disiplin (Z), maka akan dilakukan langkah-langkah analisis sebagai berikut.

#### **Penentuan hipotesis.**

H<sub>0</sub> : Tidak ada pengaruh Kompensasi (X) terhadap Disiplin (Z)

H<sub>a</sub> : Ada pengaruh Kompensasi (X) terhadap Disiplin (Z)

#### **Penentuan kriteria pengambilan keputusan.**

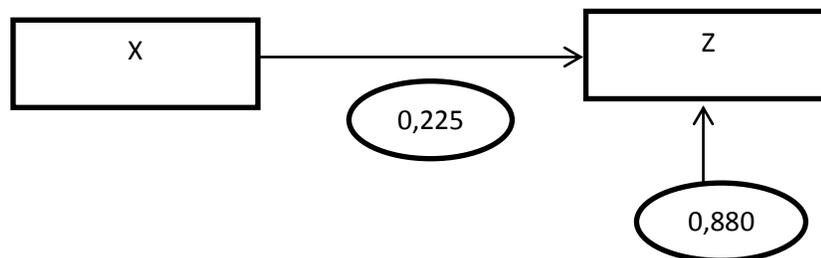
Jika probabilitas sig ≤ probabilitas 0,05, maka tolak H<sub>0</sub> dan terima H<sub>a</sub>.

Jika probabilitas sig ≥ probabilitas 0,05, maka terima H<sub>0</sub> dan tolak H<sub>a</sub>.

### Penentuan dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan tabel IV-9 dimana nilai sig pada variabel kompensasi sebesar 0,000 maka dapat dikemukakan bahwa  $0,000 \leq 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Kesimpulannya adalah bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi (X) terhadap Disiplin (Z). Adapun nilai standardized coefficients pada beta sebesar 0,225.

Berdasarkan hasil analisis pada sub- struktur mengenai pengaruh Kompensasi (X) terhadap Disiplin (Z) dapat dikemukakan pada gambar dibawah ini.



**Gambar IV-4**  
**Persamaan struktural pertama**

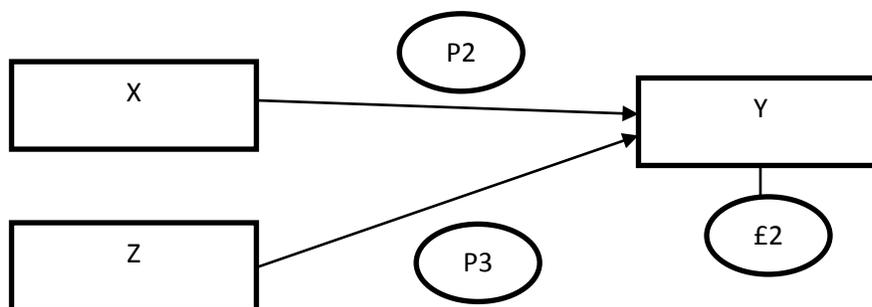
Berdasarkan diagram pada gambar diatas maka dapat diketahui hubungan kausalitas antara kompensasi terhadap disiplin dapat disusun persamaan strukturalnya sebagai berikut:

$$Z = P_1X + \epsilon_1$$

$$Z = 0,225 + 0,880$$

### b. Pengujian persamaan sub- struktur 2

Pengujian pada persamaan struktur 2, dimana dilakukan pengujian mengenai bagaimana pengaruh kompensasi (X), disiplin (Z), dan kinerja karyawan (Y). Adapun gambar struktural 2 dapat dikemukakan dibawah ini :



**Gambar IV-5**  
**Persamaan sub- struktural 2**

**1) Pengaruh secara simultan kompensasi (X), disiplin (Z), terhadap kinerja karyawan (Y)**

Hasil analisis data mengenai pengaruh simultan (bersama-sama) pada variabel kompensasi (X), disiplin (Z), terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dalam persamaan struktural 2 dapat dikemukakan pada tabel dibawah ini :

**Tabel IV-11**  
**Model summary kompensasi, disiplin, dan kinerja karyawan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,229 <sup>a</sup>	,053	,036	4,18210

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi

Sumber: data diolah 2019

Dalam mengetahui besarnya pengaruh diantara variabel bebas terhadap variabel terikat yang dianalisis, maka dapat dilihat dari model summary pada tabel IV-10 yaitu pada nilai R-Square. Besarnya nilai R-Square ( $R^2$ ) adalah 0,053. Maka dengan demikian disimpulkan bahwa pengaruh kompensasi, disiplin, terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,053 \times 100\% = 5,3\%$ , sedangkan sisanya sebesar 94,7% dipengaruhi faktor lain diluar model dalam penelitian. Sementara itu dalam mengetahui besarnya koefisien jalur pada variabel lain dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja dapat dihitung dengan ketentuan sebagai berikut :

$$R^2 = 0,053$$

$$\epsilon_2 = \sqrt{(1 - 0,053)} = 0,973$$

Dalam model regresi pada persamaan struktural 2 untuk melihat berpengaruh atau tidak secara simultan, maka dapat dilakukan uji hipotesis dengan melihat nilai sig atau nilai pada tabel ANOVA yang dikemukakan pada tabel dibawah ini :

**Tabel IV-12**  
**Model ANOVA Kompensasi, Disiplin, terhadap Kinerja**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	109,845	2	54,922	3,140	,047 <sup>b</sup>
	Residual	1976,362	113	17,490		
	Total	2086,207	115			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi

Sumber: data diolah 2019

Adapun ketentuan dalam uji hipotesis dikemukakan dibawah ini :

H<sub>0</sub> : Tidak ada pengaruh kompensasi (X), disiplin (Z) terhadap kinerja karyawan (Y).

H<sub>a</sub> : Ada pengaruh kompensasi (X), disiplin (Z) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai probabilitas pada taraf signifikan 5% dengan nilai probabilitas sig pada tabel ANOVA.

Adapun kriteria dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Jika probabilitas sig  $\leq$  probabilitas 0,05, maka tolak H<sub>0</sub> dan terima H<sub>a</sub>

Jika probabilitas sig  $\geq$  probabilitas 0,05, maka terima H<sub>0</sub> dan tolak H<sub>a</sub>

Berdasarkan tabel IV-11 dimana nilai sig sebesar 0,001, maka dapat dikemukakan bahwa 0,047  $\leq$  0,05, dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Kesimpulannya ada pengaruh positif dan

signifikan antara kompensasi (X). disiplin (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada karyawan PT. Mestika Mandala Perdana.

## 2) Pengaruh secara partial kompensasi (X), disiplin (Z), terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil analisis data mengenai pengaruh secara partial (satu persatu) pada variabel kompensasi (X), disiplin (Z), terhadap kinerja karyawan (Y) dalam persamaan struktural 2 ini dapat dikemukakan pada tabel dibawah ini :

**Tabel IV-13**  
**Nilai standart coefficients Kompensasi, Disiplin terhadap Kinerja karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31,662	3,631		8,720	,000
	Kompensasi	,161	,114	,147	1,413	,160
	Disiplin Kerja	,119	,103	,120	1,153	,251

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber: data diolah 2019

### a. Pengaruh kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

Dalam mengetahui apakah ada Pengaruh kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y), maka akan dilakukan langkah-langkah analisis sebagai berikut :

#### Penentuan hipotesis :

H<sub>0</sub> : Tidak ada Pengaruh kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

H<sub>a</sub> : Ada Pengaruh kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

### **Penentuan kriteria pengambilan keputusan**

Jika probabilitas  $\text{sig} \leq$  probabilitas 0,05, maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$

Jika probabilitas  $\text{sig} \geq$  probabilitas 0,05, maka terima  $H_0$  dan tolak  $H_a$

### **Penentuan pengambilan keputusan**

Berdasarkan tabel IV-12 dimana nilai sig pada variabel kompensasi diketahui sebesar 0,160. Maka dapat dikemukakan bahwa  $0,160 > 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Kesimpulannya adalah bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Mestika Mandala Perdana. Adapun nilai standardized coefficients pada beta sebesar 0,329.

### **b. Pengaruh Disiplin (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Dalam mengetahui apakah ada pengaruh disiplin (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Mestika Mandala Perdana Medan, maka akan dilakukan langkah-langkah analisis sebagai berikut :

#### **Penentuan hipotesis**

$H_0$  : Tidak ada pengaruh disiplin (Z) terhadap kinerja (Y)

$H_a$  : Ada pengaruh disiplin (Z) terhadap kinerja (Y)

#### **Penentuan kriteria pengambilan keputusan.**

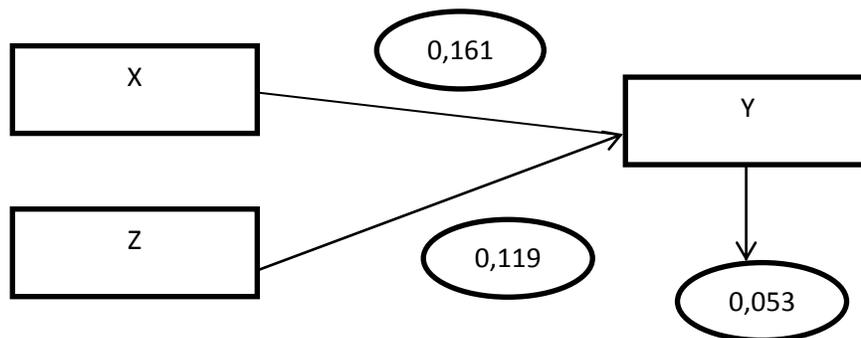
Jika probabilitas  $\text{sig} \leq$  probabilitas 0,05, maka tolak  $H_0$  dan diterima  $H_a$ .

Jika probabilitas  $\text{sig} \geq$  probabilitas 0,05, maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_0$ .

#### **Penentuan pengambilan keputusan.**

Berdasarkan tabel IV-12 dimana sig pada variabel disiplin diketahui sebesar 0,251 maka dapat dikemukakan bahwa  $0,251 \geq 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Kesimpulannya adalah bahwa tidak ada pengaruh disiplin (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Mestika Mandala Perdana Medan. Adapun nilai standardized coefficients pada beta sebesar 0,119.

Berdasarkan hasil analisis jalur baik secara simultan dan partial pada sub-struktural 2 yang dikemukakan diatas, maka dapat dikemukakan diagram gambar dari model persamaan struktural 2 sebagai berikut :



**Gambar IV-6**  
**Persamaan sub- struktural 2**

Berdasarkan diagram pada gambar IV-6 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompensasi, disiplin terhadap kerja karyawan dapat dikemukakan pada persamaan struktural 2 sebagai berikut :

$$Y = P_2X + P_3Z + \varepsilon_2$$

$$Y = 0,161X + 0,191 + 0,053$$

### c. Hasil Pengujian Analisis Jalur Pada Persamaan Sub-Struktural 1 dan 2

Berdasarkan hasil analisis jalur dalam tahapan-tahapan yang telah dikemukakan diatas dalam melihat struktur diantara hubungan kausal pada persamaan sub-struktur 1 dan 2 maka akhirnya dapat disimpulkan masing-masing persamaan struktural adalah sebagai berikut :

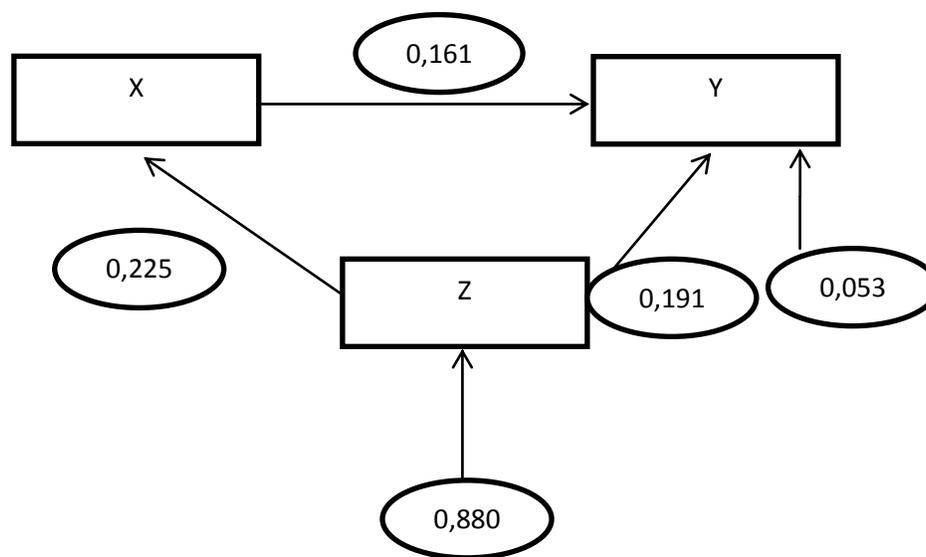
Persamaan Struktural 1 :  $Z = P_1X + \varepsilon_1$

$$Z = 0,225 X + 0,880$$

Persamaan Struktural 2 :  $Z = P_2X + P_3Z + \varepsilon_2$

$$Y = 0,161X + 0,191Z + 0,053$$

Adapun diagram gambar dari model persamaan struktural 1 dan 2 dalam analisis data diatas, maka dapat dikemukakan gambar sebagai berikut



**Gambar IV-7**  
**Persamaan sub- struktural 1 dan 2**

Berdasarkan analisis jalur pada nilai koefisien pada gambar IV-7 diatas maka dapat diketahui pengaruh langsung (*direct effect*), pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan pengaruh total (*total effect*) diantara masing-masing variabel yang diteliti. Hal ini dapat dikemukakan sebagai berikut :

### 1) Pengaruh langsung (*direct effect*)

Adapun pengaruh langsung diantara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dikemukakan pada formulasi di bawah ini :

- a. Pengaruh variabel kompensasi (X) terhadap disiplin (Z) dengan nilai beta sebesar 0,225.
- b. Pengaruh variabel kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai beta sebesar 0,161
- c. Pengaruh variabel disiplin (Z) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai beta sebesar 0,880

## 2) Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*)

Dalam menentukan pengaruh tidak langsung diantara variabel yang diteliti, ditetapkan formulasi sebagai berikut :

- a. Pengaruh kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui disiplin (Z) , dengan nilai beta sebesar  $0,161 \times 0,191 = 0,0306$

## 3) Pengaruh total (*total effect*)

Dalam menentukan pengaruh total diantara variabel yang diteliti, ditetapkan formulasi sebagai berikut :

- a. Pengaruh kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui disiplin (Z), dengan nilai beta sebesar  $0,161 + 0,0306 = 0,493$

Adapun rangkuman hasil analisis jalur pada penjabaran mengenai pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total pada masing-masing variabel dalam penelitian dapat dikemukakan pada tabel sebagai berikut :

#### 4) Penafsiran

- a. Adapun pengaruh langsung kompensasi (X) terhadap disiplin (Z) adalah sebesar 0,225.
- b. Adapun pengaruh langsung disiplin (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,161.
- c. Adapun pengaruh langsung kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,191.
- d. Adapun pengaruh tidak langsung kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui disiplin (Z) adalah sebesar  $0,225 \times 0,161 = 0,036$
- e. Adapun pengaruh total kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui disiplin (Z) adalah sebesar  $0,225 + 0,036 = 0,261$
- f. Adapun pengaruh simultan kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui disiplin (Z) adalah sebesar 0,0306.

#### B. Pembahasan

Hasil pengujian dari seluruh variabel bahwa disimpulkan bahwa tidak semua variabel bebas berpengaruh pada variabel terikat. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan data awal ketika melakukan riset pendahuluan. Namun secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang cukup memuaskan. Hal ini dapat ditunjukkan dan banyaknya tanggapan kesetujuan yang tinggi dari responden. Penelitian ini sejalan dengan Wairooy (2017) mengatakan bahwa variabel disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar, hal ini dibuktikan secara statistik  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan tingkat signifikansinya lebih kecil dari taraf signifikansi yang disyaratkan. Variabel kompensasi yang paling dominan berpengaruh alasannya

adalah karena memiliki nilai koefisien regresi dan nilai thitung yang terbesar jika dibandingkan dengan disiplin kerja.

### **1) Pengaruh kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Mestika Mandala Perdana**

Adapun pengaruh yang positif antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai t sebesar 2,222 dan nilai beta sebesar 0,224 dengan signifikan sebesar 0,028 ( $\text{sig. } 0,028 < \alpha 0,05$ ). Sehingga kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2) Pengaruh kompensasi (X) terhadap disiplin (Z) pada PT. Mestika Mandala Perdana**

Adapun pengaruh yang positif antara variabel kompensasi terhadap disiplin yang ditunjukkan dengan nilai t sebesar 5,747 dan nilai beta sebesar 0,526 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dimana kedua variabel tersebut mempengaruhi satu dengan yang lainnya sehingga kompensasi tidak berpengaruh terhadap disiplin.

### **3) Pengaruh disiplin (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Mestika Mandala Perdana**

Adapun pengaruh yang positif antara variabel disiplin terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai t sebesar 2,061 dan nilai beta sebesar 0,188 dengan signifikan sebesar 0,042 ( $\text{sig. } 0,042 > \alpha 0,05$ ). Sehingga disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**4) Pengaruh kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui disiplin kerja (Z) pada PT. Mestika Mandala Perdana**

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin adalah berpengaruh dengan nilai total yakni 0,493. Dengan demikian disiplin menjadi satu kesatuan dengan kompensasi sebagai perantara dari kompensasi, maka secara tidak langsung kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT. Mestika Mandala perdana, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mestika Mandala Perdana. Kompensasi yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan akan membuat karyawan tersebut merasa tidak puas dan merasa tidak dihargai bekerja di perusahaan tersebut, sehingga akan berdampak bagi menurunnya kinerja karyawan tersebut. Maka dari itu, kompensasi yang sesuai akan mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan.
2. Secara parsial diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Mestika Mandala Perdana. Kompensasi yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan akan membuat karyawan tersebut tidak semangat dalam bekerja, sehingga akan mengakibatkan menurunnya disiplin kerja para karyawan. Maka dari itu, kompensasi yang sesuai akan mempengaruhi meningkatnya disiplin kerja karyawan.
3. Secara parsial diketahui bahwa variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mestika Mandala Perdana. Menurunnya disiplin kerja karyawan akan membuat karyawan tersebut akan mempengaruhi menurunnya

kinerja karyawan. Maka dari itu, disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

4. Secara simultan diketahui bahwa pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja karyawan berpengaruh positif pada PT. Mestika Mandala Perdana. Dengan demikian disiplin menjadi satu kesatuan dengan kompensasi sebagai perantara dari kompensasi, maka secara tidak langsung kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang menyangkut seluruh permasalahan yang diuji, maka penelitian memberikan saran-saran dan masukan yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini. Adapun saran-sarannya sebagai berikut:

1. Ada baiknya kompensasi yang ditentukan oleh PT. Mestika Mandala Perdana harus sesuai dengan jabatan dan lamanya seorang karyawan tersebut bekerja di PT. Mestika Mandala Perdana agar karyawan merasa dihargai dan merasa aman dan nyaman bekerja di perusahaan tersebut.
2. Ada baiknya disiplin yang diterapkan di PT. Mestika Mandala Perdana lebih tegas lagi dan diberikan sanksi bagi setiap karyawan yang melanggar peraturan perusahaan. Agar karyawan lebih disiplin dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan semakin meningkat.
3. Ada baiknya pimpinan lebih tegas dan lebih adil dalam bentuk kompensasi di perusahaan dan lebih memperhatikan kinerja karyawannya. Agar terciptanya keinginan perusahaan dan karyawannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Moh., Qadri, Muhammad Nuzul, & Kalsum, Umi. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Anggota Pada Satuan Hubdam VII/Wirabuana. *Journal Of Economic And Business*, 1(1), 46-64.
- Arda, Mutia. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 45-60.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Daulay, Raihanah. (2016). *Manajemen*. Medan: UMSU Press
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Hartanto, Arie Pramudhita & Rahardja, Edy. Analisis Pengaruh Kedisiplinan, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Diponegoro. *Journal Of Management*, 5(1), 1-12.
- Jufrizen. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Kantor Unit Tanjung Pura. *JURNAL KESKAP FISIP*, 14(2), 579-592.
- Juliandi, Azuar., Irfan, & Manurung, Saprinal. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Pers.
- Khair, Hazmanan. (2017). *Manajemen Kompensasi*. Medan: Penerbit Madenatera.
- Liyas, Jeli Nata & Primadi, Reza. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2(1), 17-26.
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manik, Sudarmin. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Bank. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 1(2), 229-244.
- Pangarso, Astadi & Susanti, Putri Intan. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 9(2), 145-160.

- Pratama, Stefanus Andi., Hakam, Moehammad Soe'oad, Nurtjahjono, & Gunawan, Eko. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Jiwasraya Perseo Regional Office Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1), 1-8.
- Sari, Puput Maretha. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 12(1), 87-96.
- Sasangka, Indra., Suwarna, Asep, & Juliansyah, Rana. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Karyawan Di PT. Putera Papan Utama. *Jurnal Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi (MEA)*, 1(1), 30-41.
- Satedjo, Ananta Dwikristianto & Kempa, Sesilya. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja. *Jurnal AGORA*, 5(3), 121-131.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenamedia Group.
- \_\_\_\_\_ (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenamedia Group.
- Wairooy, Ali (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. *Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 4(1), 15-24.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### Data Pribadi

Nama : Dee Dee Umasitha Yadilla  
NPM : 1505160044  
Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 26 Januari 1998  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Alamat : Jl. Pancing 1 Martubung  
Anak Ke : 5 dari 5 bersaudara

### Nama Orang Tua

Ayah : Yadi Y Supriadi H  
Ibu : Nursyaidah Ramli  
Alamat : Jl. Pancing 1 Martubung

### Pendidikan Formal

1. 2003 s/d 2009 : SD Al-Washliyah 29 Martubung  
2. 2009 s/d 2012 : SMP Laksamana Martadinata  
3. 2012 s/d 2015 : SMA Laksamana Martadinata  
4. 2015 s/d 2019 : Mahasiswi Pada Fakultas Ekonomi  
Dan Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Muhammadiyah  
Sumatera Utara