

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJATERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. IRIAN GROUP MEDAN**

SKRIPSI

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



OLEH:

NAMA : WIDIA SARI
NPM : 1505160240
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

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



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

Jl. Kapt. Muehtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

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 Kamis, tanggal 16 Mei 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan saterusnya

MEMUTUSKAN

Nama : **WIDIA SARI**
N P M : **1505160240**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. IRIAN GROUP**

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

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

HANIFAH JAMIN, SE., M.Si

M. TAUFIK LESMANA, SE., M.Si

Pembimbing

WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

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

ADE GUNAWAN, SE., M.Si

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : WIDIA SARI
N P M : 1505160240
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. IRIAN
GROUP MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi



WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si.

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.



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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Widia Sari
NPM : 1505160240
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 mcja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



WIDIA SARI

NB :

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : WIDIA SARI
N.P.M : 1505160240
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. IRIAN
GROUP MEDAN

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
26 07/19 02	- Bimbingan SPSS - Perbaiki teknik analisis data	/	
	- Bimbingan SPSS - tambah teori pendukung dipembahasan	/	
	- perbaiki tabulasi perhitungan data - Perbaiki sistematika penulisan	/	
	- Perbaiki Abstrak dan penulisan kata pemasaran	/	
	- perbaiki uji t dan uji f	/	
18 2019 03	ACC IKUT UJIAN SIDANG MEJA HIJAU.		

Pembimbing Proposal

(WILLY YUSNANDAR S.E., M.Si)

Medan, Maret 2019

Diketahui/Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

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

ABSTRAK

WIDIA SARI NPM 1505160240. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Irian Group Medan. Skripsi Fakultas Ekonomid dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2019.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Irian group Medan baik secara parsial maupun simultan pada Karyawan PT. Irian group Medan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 22.00. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Irian group Medan yang berjumlah 112 orang sedangkan sampel yang memenuhi kriteria penarikan sampel pengamatan yang dilakukan berjumlah 53 orang dengan menggunakan *Insidental sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel..

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara Parsial Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diperoleh ini t_{hitung} sebesar $3,490 > t_{tabel}$ sebesar $2,008$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,001 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan Disiplin Kerja ada pengaruh terhadap Kinerja diperoleh t_{hitung} sebesar $9,642 > t_{tabel}$ sebesar $2,008$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Secara Simultan Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diperoleh F_{hitung} sebesar $220,354$ sedangkan F_{tabel} sebesar $3,18$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Kompensasi, Disiplin Kerja

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Wr.Wb

Alhamdulillahirabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu : **“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Irian Group”**.

Dalam menyelesaikan Skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan Skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Terima kasih untuk yang istimewa Ayahanda Yuyun Rohian dan Ibunda Lia Juliana tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan Skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti selama berada di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE. M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen S.E., M.Si selaku sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

8. Bapak Willy Yusnandar S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan Skripsi.
9. Kepada Adik-adik Tersayang Jihan Fauziah, Anindia Amanda, dan Muhammad Yusrizal Sauqy yang telah memberikan bantuan materil dan moril dalam lingkup keluarga, sehingga selesainya Skripsi ini.
10. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan Skripsi ini.
11. Kepada sahabat-sahabat saya Ardhanareswari Muadilah, Siti Nanda Juliani dan Nidia Angreni dan Deviani Afifah yang turut membantu dalam menyelesaikan Skripsi di Universitas Muhammadiyah Sumaera Utara.
12. Kepada teman- teman peneliti yang ada di kelas D Manajemen Pagi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara stambuk 2015.
13. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Peneliti menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan Skripsi ini dari semua pihak.

Akhirnya atas segala bantuan serta motivasi yang diberikan kepada peneliti dari berbagai pihak selama ini, maka Skripsi ini dapat diselesaikan dengan

sebagaimana mestinya. Peneliti tidak dapat membalasnya kecuali dengan doa dan puji syukur kepada Allah SWT dan salawat beriring salam kepada Rasulullah Muhammad SAW.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga Skripsi ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan Skripsi yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalammualaikum, Wr.Wb

Medan, Maret 2019

Penulis

Widia Sari
NPM:1505160240

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batas dan Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	10
1. Kinerja Karyawan	10
a. Pengertian Kinerja Karyawan	10
b. Penilaian Kinerja	11
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	12
d. Manfaat Penilaian Kinerja	13
e. Indikator-indikator Kinerja	14
2. Kompensasi	15
a. Pengertian Kompensasi	15
b. Tujuan dan Asas Kompensasi	16
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	17

d. Indikator-indikatorKompensasi	19
3. Disiplin Kerja	20
a. Pengertian Disiplin Kerja	20
b. Faktor-faktor YangMempengaruhiDisiplinKerja.....	21
c. Indikator-indikator disiplin Kerja	22
B. KajianTerdahulu	23
C. KerangkaKonseptual	27
D. HipotesisPenelitian.....	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	32
B. Tempat dan Waktu Penelitian	33
C. Populasi dan Sampel.....	37
D. Teknik Pengumpulan Data	39
E. Teknik Analisis Data	45
BAB IVHASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	50
B. Pembahasan.....	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	73
B. Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel I.2 Defenisi Operasional.....	33
Tabel I.3 Waktu Penelitian.....	37
Tabel I.4 Skala Likert.....	40
Tabel II.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan, Kompensasi, Disiplin Kerja.....	43
Tabel II.2 Hasil Uji Reabilitas	44
Tabel II.3 Jenis Kelamin	50
Tabel II.4 Usia.....	51
Tabel II.5 Kriteria Jawaban Responden	51
Tabel III.1 Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	52
Tabel III.2 Persentase Jawaban Responden Variabel Kompensasi.....	54
Tabel III.3 Persentase Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja.....	56
Tabel III.4 Hasil Uji Multikolinearitas.....	59
Tabel III.5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	62
Tabel IV.1 Hasil Uji Statistik (Uji-T).....	64
Tabel IV.2 Hasil Uji Simultan (Uji-F)	66
Tabel IV.3 Hasil Uji Determinasi.....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Paradigma Penelitian Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	28
Gambar II.2 Paradigma Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	29
Gambar II.3 Paradigma Penelitian Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	30
Gambar III.1 Hasil Uji Normalitas.....	58
Gambar III.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	61

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan organisasi modern yang memiliki sumber daya seperti bahan baku dan tenaga kerja yang diproses untuk menghasilkan barang dan jasa dalam mencapai tujuan perusahaan. Fenomena sosial pada masa kini dan masa depan era globalisasi ini, yang sangat menentukan adalah sumber daya manusia.

Dalam sebuah perusahaan baik swasta maupun pemerintah membutuhkan kualitas manusia sebagai tenaga kerja yang menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan aset yang penting bagi perusahaan, karena mempunyai bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dan dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam suatu organisasi yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar dapat bekerja secara optimal sesuai dengan target kerja. Berhasil tidaknya suatu organisasi dipengaruhi oleh sumber daya manusia karena tanpa peran manusia meskipun faktor lain telah terpenuhi, organisasi tersebut tidak akan dapat berjalan. Apabila individu dalam sumber daya manusia berjalan efektif maka organisasi akan tetap berjalan secara efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Kualitas dan kuantitas produk/jasa sangat tergantung pada sumber daya yang ada pada perusahaan. Upaya peningkatan kinerja perusahaan tidak hanya mengandalkan pada mesin modern, modal dan bahan baku. Faktor lain yang perlu diperhatikan adalah faktor tenaga kerja, yang dalam hal ini adalah manusia. Upaya untuk meningkatkan hasil yang maksimal untuk perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan peningkatan tersebut, maka diharapkan kinerja karyawan dapat tercapai dengan efisien dan efektif.

Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda akan berjalan kencang dan pada akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Namun sebaliknya, jika karyawan bekerja tidak produktif dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moral yang rendah maka dapat menurunkan performa perusahaan. Kinerja karyawan ditentukan oleh seberapa baik pengetahuan yang dimiliki karyawan. Lebih lanjut untuk menghasilkan kinerja yang baik, maka perusahaan membutuhkan sistem yang baik pula. Sistem ini bukan hanya peraturan atau standar yang ada melainkan juga melibatkan pihak-pihak yang terkait langsung yaitu sumber daya manusia

Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya dalam waktu tertentu. Kinerja perlu dijadikan evaluasi bagi

pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasi atau perusahaan.

Irian Group Supermarket adalah salah satu perusahaan Retail yang sedang berkembang di Sumatera Utara, Berdiri Sejak tahun 1998, memiliki 7 (Tujuh) Cabang yang tersebar di Wilayah Sumatera Utara, 5 (Lima) Cabang tersebar di dalam Kota Medan, dan 2 (dua) Cabang diluar Kota medan, Cabang Tebing Tinggi dan Kisaran. Didalam PT. Irian Group Supermarket kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan tersebut sebab apabila kinerja karyawannya bagus maka perusahaan akan memberikan kompensasi kepada karyawannya atas kerja keras karyawannya, dan disiplin kerja para karyawan sangat bagus dan teliti sehingga perusahaan mengalami peningkatan penjualan setiap bulannya.

Berdasarkan observasi awal, yang telah dilakukan peneliti dapat dilihat fenomena yang terjadi pada perusahaan, dimana pemberian kompensasi yang berupa bonus yang diberikan oleh perusahaan belum efektif dikarenakan masih banyaknya karyawan yang kurang menyukai bonus langsung dari perusahaan, dan masih kurangnya kedisiplinan karyawan dalam melakukan pekerjaannya disebabkan oleh pimpinan perusahaan yang kurang melakukan sosialisai atau melihat langsung kinerja karyawannya, hal ini dengankinerja karyawan tidak sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Selain itu masih banyak karyawan yang bekerja tidak mengetahui tentang pekerjaan yang dilakukannya karena ada karyawan yang masih kebingunan dengan pekerjaannya.

Terdapat banyak berbagai permasalahan pada PT. Irian Group Medan, yang menjadi dasar peneliti melakukan penelitian pada PT. Irian Group. Maka permasalahan pada penelitian ini dibatasi untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas dan mengingat keterbatasan waktu dan lainnya maka penulis membatasi masalah pada penelitian ini mengenai kompensasi, Disiplin Kerja, dan kinerja karyawan

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan diukur berdasarkan standar yang Kinerja karyawan merupakan faktor yang penting bagi perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

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

Menurut Zainal, dkk (2014, hal. 524), “kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun mutu”. Menurut (Saripuddin & Handayani, 2017) kinerja merupakan suatu kegiatan atau proses kerja yang berdasarkan kemampuan untuk memperoleh hasil yang diharapkan.

Menurut Khair (2017, hal. 6-7) Kompensasi adalah suatu ilmu yang membahas tentang bagaimana mengelola, merencanakan, mengorganisasikan, mengatur dan mengawasi pemberian kompensasi atau balas jasa kepada SDM sehingga SDM dapat bekerja dengan totalitas yang tinggi dan mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 181) kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif dalam hubungan kerja.

Kompensasi menjadi faktor penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi. Kompensasi merupakan faktor penting dalam organisasi untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan pegawai untuk tetap bekerja pada organisasi yang bersangkutan.

Sistem pemberian kompensasi yang baik sesuai dengan harapan serta besarnya pengorbanan pegawai kepada organisasi dapat menjadi dorongan bagi karyawan untuk senantiasa memberikan kinerja terbaiknya kepada organisasi atau perusahaan. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan Wiguna (2016) dengan judul pengaruh kompensasi terhadap kinerja di PT. Bali Daksina Wisata. Tentu saja kegiatan-kegiatan dapat diselesaikan tepat waktu dan tujuan dapat dicapai dengan baik.

Selain Kompensasi, Setiap organisasi ataupun perusahaan memiliki peraturan-peraturan yang harus ditaati dan dijalankan oleh para karyawan/bawahan seperti disiplin kerja. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salahsatunya adalah faktor disiplin kerja.

Disiplin kerja seorang karyawan menjadi suatu peran yang penting juga untuk menunjukkan integritas dari seorang karyawan tetap terjaga dengan baik dalam suatu perusahaan, tingkat ketidakdisiplinan seorang karyawan dalam bekerja akan berpengaruh secara aktivitas dan produktivitas perusahaan kedepannya.

Menurut Afandi (2016, hal. 1) Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Menurut Sinambela (2016, hal. 334) menyatakan bahwa disiplin kerja yaitu “kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi.(Arda, 2017) mengemukakan bahwa Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurunnya kedisiplinan dari karyawan pada suatu perusahaan swasta terlihat dari data absensi masih banyaknya karyawan yang kurang disiplin. Dalam produksi masih banyak jumlah buku rusak di setiap bulannya, sehingga mengakibatkan mundurnya target waktu produksi. Hal ini mengindikasikan belum optimalnya kinerja karyawan pada suatu perusahaan swasta yang dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja. Berdasarkan hasil penelitian Widyaningtyas (2013) dengan judul pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada Pt. Macanan jaya cemerlang klaten) disebutkan bahwa perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa

terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan yang sebenarnya. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Irian Group Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada PT. Irian Group Medan yang telah dijelaskan di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Pemberian kompensasi yang berupa bonus yang di berikan oleh perusahaan belum efektif.
2. Masih kurangnya kedisiplinan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
3. Kinerja karyawan tidak sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah di tetapkan oleh perusahaan.
4. Tingkat pengetahuan karyawan mengenai tugasnya masih minim hal ini dialami oleh karyawan lain yang melihat temannya kebingunan dalam pekerjaannya.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada PT. Irian Group Medan, maka ditemukan berbagai permasalahan yang muncul berdasarkan fenomena masalah yang terdapat pada perusahaan. Namun dalam hal ini peneliti membatasi masalah pada Kompensasi, Disiplin kerja dan kinerja karyawan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini, adalah:

- a. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Irian Group Medan ?
- b. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Irian Group Medan ?
- c. Apakah ada pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Irian Group Medan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Irian Group Medan.

- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Irian Group Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Irian Group Medan.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal kompensasi dan disiplin kerja.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT. Irian Group Medan

c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Salah satu cara yang digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan melihat kinerja karyawannya pada perusahaan tersebut. Kinerja merupakan suatu pengukuran hasil dari pekerjaan yang di dalam suatu program yang mewujudkan sasaran berupa hasil/output yang menjadi hasil suatu evaluasi yang dipertimbangkan oleh manajer untuk mengambil suatu keputusan.

Menurut Pianda (2018, hal. 11) kinerja adalah sebuah kata dalam Bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing adalah prestasi, bisa pula berarti hasil kerja.

Menurut Zainal, dkk (2014, hal. 524) “kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun mutu. Menurut (Gultom, 2014) kinerja memiliki arti yang sangat penting dalam sebuah perusahaan untuk meraih keuntungan yang besar karena dapat memberikan kontribusi yang besar bagi laba perusahaan.

Menurut Darmadi (2018, hal. 217) menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai. Tiga hal penting dalam kinerja pegawai adalah tujuan, ukuran, dan penilaian.

Menurut Susanto (2017, hal. 51) menyebutkan bahwa kinerja pegawai (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Maka pada intinya dari beberapa pengertian kinerja karyawan dari beberapa ahli mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja juga selalu mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka. Organisasi perusahaan hidup karena aktivitas yang dilakukan oleh para karyawannya. Sesuai dengan unit kerja yang terdapat dalam organisasi perusahaan, maka setiap orang sebagai pelaku yang melaksanakan kegiatan yang sesuai dengan fungsinya harus dinilai kinerjanya. Penilaian kinerja mempunyai tujuan untuk memotivasi para karyawan dalam mencapai sasaran organisasi.

Menurut Noermijati (2013, hal. 46) Penilaian kinerja merupakan suatu cara untuk menilai pegawai sesuai dengan aktivitas dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya atau dengan kata lain merupakan proses untuk menilai prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada bidang kerja masing-

masing”. Sedangkan menurut Darmadi (2018, hal. 229) menyatakan bahwa penilaian kinerja yang utama adalah menjadi pedoman dalam melakukan tindakan evaluasi bagi pembentukan dan pengembangan organisasi sesuai dengan harapan dari berbagai pihak, baik pihak manajemen, maupun pihak-pihak lain yang berkepentingan, yang semua itu diharapkan akan mampu memberi pengaruh pada peningkatan kinerja atau organisasi.

Adapun penilaian kinerja menurut Kasmir (2016, hal. 184) suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Sedangkan menurut Fattah (2017, hal. 14) pengukuran kinerja atau penilaian kinerja adalah proses seseorang dalam mengevaluasi sebuah perilaku kerja karyawan dengan pengukuran dan perbandingan dengan standar yang ditetapkan sebelumnya, mendokumentasikan hasil, mengkomunikasikan hasilnya kepada karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu sistem penilaian secara berskala terhadap kinerja pegawai yang mendukung kesuksesan organisasi atau yang terkait dengan pelaksanaan tugasnya

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Didalam sebuah organisasi ataupun perusahaan setiap karyawannya pasti memiliki kondisi yang diinginkannya, tetapi karena ada banyaknya kendala yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri sehingga dapat berdampak buruk maupun baik bagi perusahaan itu sendiri.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Riniwati (2016, hal. 178) ada lima faktor yaitu motivasi, kemampuan mereka, hubungan mereka dengan organisasi, dukungan yang diterima, dan keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan. Adapun Mangkunegara (2017, hal. 67) mengemukakan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*), dan faktor motivasi (*motivation*).

Selain itu faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Hamid (2012, hal. 89) adalah: faktor kemampuan (*ability*), dan faktor motivasi. Menurut Darmadi (2018, hal. 217) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Berdasarkan beberapa teori faktor-faktor kinerja karyawan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, kemampuan mereka, hubungan mereka dengan organisasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, faktor kemampuan (*ability*), dan faktor motivasi (*motivation*).

d. Manfaat Penilaian Kinerja

Orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia berpendapat bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari seluruh proses keorganisasian karyawan yang bersangkutan. Manfaat yang diperoleh dari penilaian kinerja ini terutama menjadi pedoman dalam melakukan tindakan evaluasi bagi pembentukan organisasi yang sesuai dengan harapan.

Menurut Rudianto (2013, hal. 311) manfaat penilaian kinerja perusahaan merupakan aktivitas yang harus dilakukan perusahaan. Karena memberikan penilaian kinerja kepada manajer perusahaan merupakan aktivitas yang diperlukan oleh berbagai pihak mulai dari karyawan, manajer, direksi, komisaris, dan pemilik perusahaan. Iskandar & Yuhansyah (2018, hal. 39) manfaat penilaian kinerja yaitu untuk :perbaikan kinerja, perencanaan pelatihan dan pengembangan, keputusan penempatan, perencanaan dan pengembangan karir, dan umpan balik pada sumber daya manusia.

Menurut Griffin (2004, hal. 429) menyatakan bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal*) suatu penilaian formal yang mengenai seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka.Sedangkan Hasibuan (2012, hal. 118) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah menilai rasio dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

Maka dapat disimpulkan bahwa manfaat penilaian kinerja adalah sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti: karyawan, manajer, direksi, komisaris, pemilik perusahaan, perbaikan kinerja, perencanaan pelatihan dan pengembangan, keputusan penempatan, perencanaan dan pengembangan karir, umpan balik pada sumber daya manusia, kualitas, dan kuantitas.

e. Indikator-indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur kinerja karyawan secara individu. Adapun indikator kinerja menurut Manurung (2010, hal. 149) yaitu bagasi hilang, pelanggan kompalin, tingkat layanan, waktu tunggu check-in, dan waktu pengiriman bagasi.Menurut Budiarto (2017, hal. 120-121) indikator

kinerja karyawan adalah penilaian manajerial, penilaian mandiri, penilaian rekan kerja, penilaian tim, penilaian pusat, penilaian *full-circle*, dan *management by objectives*.

Menurut Juliandi, dkk (2014, hal. 30) indikator kinerja adalah perilaku pada saat masuk kerja, proses kerja, keluar kerja, pencapaian tugas, tanggung jawab dalam melaksanakan kerja, kerjasama, dan sebagainya. Sedangkan menurut Rismawati & Mattalata (2018, hal. 11-12) indikator kinerja adalah hasil kerja individu, perilaku, dan sifat.

Berdasarkan beberapa teori indikator kinerja karyawan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan adalah bagasi hilang, pelanggan komplain, tingkat layanan, waktu tunggu check-in, waktu pengiriman bagasi, penilaian manajerial, penilaian mandiri, penilaian rekan kerja, penilaian tim, penilaian pusat, penilaian *full-circle*, *management by objectives*, perilaku pada saat masuk kerja, proses kerja, keluar kerja, pencapaian tugas, tanggung jawab dalam melaksanakan kerja, kerjasama, hasil kerja individu, perilaku, dan sifat.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Dapat bersifat finansial maupun non-finansial pada periode yang tetap. Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem

kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya.

Menurut Menurut Mangkunegara (2017, hal. 83) Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Menurut Khair (2017, hal. 6-7) Kompensasi adalah suatu ilmu yang membahas tentang bagaimana mengelola, merencanakan, mengorganisasikan, mengatur dan mengawasi pemberian kompensasi atau balas jasa kepada SDM sehingga SDM dapat bekerja dengan totalitas yang tinggi dan mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 181) kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif dalam hubungan kerja. Menurut Susanto (2017, hal. 33) kompensasi dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut (Jufrizen, 2015) kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan financial (*Financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi.

Berdasarkan pengertian Kompensasi dari beberapa pendapat diatas, kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan.

b. Tujuan dan Asas Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012, hal. 121), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas

karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh, pengaruh buruh. Menurut Khair (2017, hal. 105) Ada beberapa tujuan dari kompensasi yaitu untuk membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal.

Menurut Larasati (2018, hal. 95) tujuan pemberian balas jasa hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapatkan laba, peraturan pemerintah harus ditaati. Menurut (Arifin& Fauzi,2007) Tujuan dari kompensasi yaitu memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, pengusaha tetap memperoleh keuntungan optimal, mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku dan konsumen memperoleh barang yang berkualitas dengan harga yang layak.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian balas jasa ini hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, sehingga pegawai dapat memenuhi kebutuhannya.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Organisasi atau perusahaan dalam menentukan besarnya kompensasi sangat dipengaruhi oleh: Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja, Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar, Serikat buruh atau organisasi, Produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan, Posisi atau jabatan karyawan, Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, Sektor pemerintah Pemerintah.

Kompensasi adalah pemberian baik gaji maupun tunjangan kinerja kepada pegawai yang bekerja didalam suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2017, hal.

84) faktor-faktor yang yang mempengaruhi kompensasi yaitu faktor pemerintah, faktor penawaran bersama, faktor standard dan biaya kehidupan, faktor upah perbandingan, faktor permintaan dan persediaan. Hasibuan (2012, hal. 127) faktor kompensasi yaitu: Penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan, serikat buruh/ organisasi karyawan, produktivitas kerja karyawan, pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya, biaya hidup/*cost of living*, posisi jabatan karyawan, pendidikan dan pengalaman karyawan, kondisi perekonomian nasional, jenis dan sifat pekerjaan.

Menurut Khair (2017, hal. 85) ada tiga faktor yang mempengaruhi kebijakan kmpensasi yaitu: faktor internal organisasi, faktor pribadi sumber daya manusia, dan faktor eksternal dari organisasi. Sedangkan menurut Sinambela (2016, hal. 234) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu: kinerja dan produktivitas kerja, kemampuan membayar, kesediaan membayar, suplai dan permintaan tenaga kerja, serikat pekerja, undang-undang dan peraturan yang berlaku.

Berdasarkan beberapa teori faktor-faktor kompensasi di atas dapat disimpulkan bahawa faktor-faktor yang memepengaruhi kompensasi adalah faktor pemerintah, faktor penawaran bersama, faktor standard dan biaya kehidupan, faktor upah perbandingan, faktor permintaan dan persediaan, Penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan, serikat buruh/ organisasi karyawan, produktivitas kerja karyawan, pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya, biaya hidup/*cost of living*, posisi jabatan karyawan, pendidikan dan pengalaman karyawan, kondisi perekonomian nasional, jenis dan sifat pekerjaan, faktor internal organisasi, faktor pribadi sumber daya manusia, dan faktor eksternal dari organisasi,

kinerja dan produktivitas kerja, kemampuan membayar, kesediaan membayar, suplai dan permintaan tenaga kerja, serikat pekerja, undang-undang dan peraturan yang berlaku.

d. Indikator-indikator Kompensasi

Indikator indikator kompensasi menurut Mangkunegara (2017, hal. 85) menyatakan bahwa ada dua bentuk kompensasi pegawai, yaitu bentuk langsung yang merupakan upah, gaji, bentuk kompensasi yang tak langsung yang merupakan pelayanan, dan keuntungan. Menurut Hasibuan (2012, hal. 86) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu: gaji/upah, asuransi, fasilitas kantor, tunjangan, premi.

Menurut Khair (2017, hal. 191) yang menyatakan bahwa ada lima indikator kompensasi yaitu: tingkat bayaran, struktur pembayaran, penentuan bayaran individu, metode pembayaran, dan kontrol pembayaran. Sedangkan menurut Sutrisno (2009, hal. 185) indikator kompensasi yaitu: fasilitas kesehatan, tunjangan, transportasi, dan lain-lain.

Berdasarkan beberapa teori indikator kompensasi di atas dapat disimpulkan bahawa indikator kompensasi adalah gaji, upah, pelayanan, keuntungan, asuransi, fasilitas kantor, tunjangan, premi, tingkat bayaran, struktur bayaran, penentuan bayaran individu, metode pembayaran, kontrol pembayaran, fasilitas kesehatan, dan tranportasi.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Disiplin merupakan suatu sikap yang tidak dapat muncul dengan sendirinya terhadap diri karyawan, untuk melahirkan sikap disiplin maka sikap tersebut harus selalu dilatih dan diterapkan pada diri karyawan.

Menurut Afandi (2016, hal. 1) Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Menurut Muliando, dkk (2006, hal. 171) disiplin kerja adalah "memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja sehingga tercipta suasana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan.

Sedangkan menurut Sinambela (2016, hal. 334) menyatakan bahwa disiplin kerja yaitu "kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi."

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer agar karyawan mau menaati dan sadar akan semua peraturan yang berlaku.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja

Apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, maka disiplin kerja tersebut dapat mempermudah tercapainya tujuan perusahaan. Mengingat betapa pentingnya kedisiplinan didalam suatu organisasi perusahaan agar tujuannya bisa tercapai secara optimal.

Maka faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan (2012, hal. 194-198) adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan. Menurut Afandi (2016, hal. 10) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu : faktor kepemimpinan, faktor sistem penghargaan, faktor kemampuan, faktor balas jasa, faktor keadilan, faktor pengawasan melekat, faktor sanksi hukuman, faktor ketegasan, dan faktor hubungan kemanusiaan.

Menurut Singodimedjo (Sutrisno, 2009 hal : 89-92) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yang mencakup: besar kecilnya kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, dan diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya isiplin. Sedangkan menurut Ravianto (Marsuki, 2014 hal : 202-207) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu: pendidikan dan latihan, disiplin,

sikap, aktivitas kerja, motivasi, masa kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, teknologi dan sarana produksi, kesempatan kerja, serta kebutuhan untuk berprestasi.

Dari penjelasan faktor-faktor kedisiplinan diatas dapat disimpulkan bahwa factor disiplin kerja itu meliputi: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan, kepemimpinan, faktor sistem penghargaan, faktor kemampuan, faktor balas jasa, faktor keadilan, faktor pengawasan melekat, faktor sanksi hukuman, faktor ketegasan, faktor hubungan kemanusiaan, besar kecilnya kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya isiplin, pendidikan dan latihan, disiplin, sikap, aktivitas kerja, motivasi, masa kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, teknologi dan sarana produksi, kesempatan kerja, serta kebutuhan untuk berprestasi.

c. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2012, hal. 194) mengemukakan indikator disiplin kerja adalah tujuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskar, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Berdasarkan poin tersebut maka penulis akan menjadikan poin tersebut sebagai indikator penelitian. Menurut Busro (2018, hal. 303) indikator disiplin kerja meliputi sikap disiplin kerja, jumlah jam kerja, jumlah hari kerja, dan jumlah hari izin.

Menurut Mariyaningsih & Hidayati (2017, hal. 191) ada beberapa indikator-indikator disiplin yaitu mengumpulkan tugas tepat waktu, ikut mengerjakan tugas kelompok, dan tidak bermain-main sendiri saat diskusi. Sedangkan menurut Afandi, (2016, hal. 10) menyimpulkan bahwa indikator disiplin kerja yaitu: ketaatan waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir/tidak kerja, mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, target pekerjaan, membuat laporan kerja harian.

Berdasarkan beberapa teori indikator disiplin kerja di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah tujuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskar, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan, sikap disiplin kerja, jumlah jam kerja, jumlah hari kerja, jumlah hari izin, mengumpulkan tugas tepat waktu, ikut mengerjakan tugas kelompok, tidak bermain-main sendiri saat diskusi, ketaatan waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir/tidak kerja, mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, target pekerjaan, membuat laporan kerja harian.

B. Kajian Terdahulu

Kajian dahulu merupakan hasil penelitian terdahulu yang sangat penting sebagai dasar dalam rangka penyusunan penelitian ini.

Hasil penelitian yang dilakukan Purnama & Kempa (2016). Menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kompensasi dan disiplin kerja bersama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Wairoy (2017) menunjukkan bahwa bahwa disiplin kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian penelitian yang dilakukan Isvandiari & Fuadah (2017) menemukan bahwa ada pengaruh yang bermakna (signifikan) secara parsial antara variabel kompensasi dan variabel disiplin kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan serta ada pengaruh secara simultan variabel penelitian yang terdiri dari kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil yang ditemukan dalam penelitian ini maka pemimpin PG. Meritjan Kediri harus memperhatikan kompensasi, disiplin kerja dan mengawasi semua aktivitas karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri sedangkan berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Naibaho, dkk (2016) menemukan bahwa Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou, Manado. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou, Manado. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou, Manado.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan pengaruh antara variabel bebas (kepemimpinan dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Menurut Sugiyono (2016, hal. 60) kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan.

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga, karyawan akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan maka karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan Leonardo & Andreani (2015) dengan judul pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopanitia menyatakan bahwa pemberian kompensasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan karyawan pada PT. Kopanitia Perusahaan yang berkecimpung dalam aktivitas bisnis Bandar Udara.

Adapun paradigma penelitian ini kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat dikemukakan pada gambar II.1 dibawah ini :



Gambar II.1. Paradigma Penelitian Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suwati (2013) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dhermawan (2012) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Posuma (2013) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

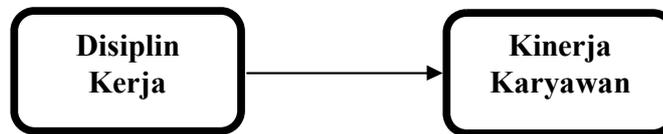
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja menurut Sinambela (2016, hal. 334) menyatakan bahwa disiplin kerja yaitu kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurutnyakedisiplinan karyawan dapat membuat target yang telah ditetapkan perusahaan tidak tercapai. Hal ini mengindikasikan bahwa belum optimalnya kinerja karyawan disebabkan karena faktordisiplin.

Dalam penelitian Liyas & Primadi (2017) dengan judul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat menyatakan bahwadisiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada

Bank Perkreditan Rakyat. Adapun paradigma penelitian ini disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dikemukakan pada gambar II.2 dibawah ini :



Gambar II.2. Paradigma Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

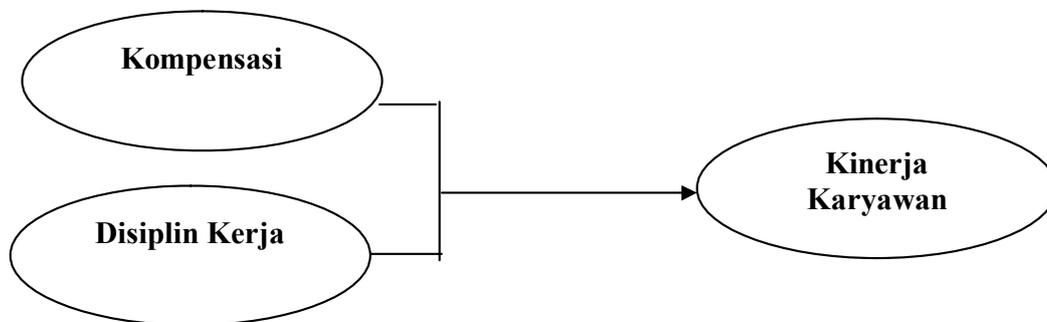
Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Harlie (2011) menyimpulkan bahwa disiplin kerja dominan mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setiawan (2013) menyimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sidanti (2015) menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang baik merupakan keinginan bagi setiap perusahaan, akan tetapi selalu saja ada faktor lain yang menjadi penyebab terjadinya kenaikan dan penurunan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, seperti penelitian Yudanegara, (2014), dalam penelitiannya disebutkan bahwa kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan pelayanan publik sangat erat kaitannya dengan kompensasi yang diberikan serta disiplin kerja setiap karyawannya. Dimana dalam penelitiannya disebutkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja karyawan. Adapun paradigma penelitian ini kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dikemukakan pada gambar II.3 dibawah ini :



Gambar II.3. Paradigma Penelitian Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tindow, dkk (2014) disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abdillah & Wajdi (2011) menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Santoso (2013) menyimpulkan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Hipotesis Penelitian

Menurut Juliandi, dkk (2015, hal. 47) Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada pada perumusan masalah penelitian.

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Irian Group Medan.
2. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Irian Group Medan.
3. Ada pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja KaryawanPT. Irian Group Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini dilihat dari cara penjelasannya dan bertujuan untuk membuktikannya adanya pengaruh antar variabel bebas (kompensasi X1) dan variabel (disiplin kerja X2) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) Mengambarkan jenis/bentuk penelitian yang mendasari penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan *assosiatif* dan *kuantitatif*. pendekatan *assosiatif* adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan pengaruh atau pengaruh diantara kedua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Kemudian data yang dikumpulkan dalam bentuk kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2018, hal. 55) pendekatan *asosiatif* adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih

Menurut Sugiyono (2018, hal. 8) metode kuantitatif juga dapat diartikan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positif*, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Adapun topik utama yang menjadi variabel terikat adalah tentang kinerja karyawan, sedangkan variabel bebasnya adalah tentang kompensasi dan disiplin kerja.

B. Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Penelitian ini dilaksanakan di PT. Irian Supermarket & Dept. Store yang beralamat Jl. Aksara No.3, Bantan Timur, Medan Tembung, Kota Medan, Sumatera Utara 20224. Waktu Penelitian dilaksanakan mulai bulan November 2018 sampai dengan Maret 2019. Untuk rincian pelaksanaan penelitiandapat di liat pada tabel berikut :

Tabel I.3
Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	November 2018				Desember 2018				Januari 2019				Februari 2019				Maret 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■	■																		
2	Pra Riset			■	■																
3	Penyusunan Proposal					■	■														
4	Seminar Proposal							■	■	■	■										
5	Riset													■	■						
6	Penulisan Skripsi														■	■	■	■	■		
7	Bimbingan Skripsi																		■	■	
8	Sidang Meja Hijau																				■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018, hal. 80) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karekteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Sedangkan menurut Juliandi, dkk (2015, hal. 51) “populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian”.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di Irian Supermarket & Dept. Store yang beralamat Jl. Aksara No.3, Bantan Timur, Medan Tembung, Kota Medan, Sumatera Utara yang populasinya berjumlah 112 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018, hal. 81) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Berdasarkan populasi yang ada, ukuran sampel minimum diperoleh dengan menggunakan rumus slovin, maka disusun perhitungan sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

$$= \frac{112}{1 + (112 \cdot 0.1^2)} =$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, maksimum 10%.

Berdasarkan perhitungan Slovin diatas maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 53 orang karyawan Pt. Irian Group Medan. pengambilan sampel ini menggunakan metode *Nonprobability Sampling* dengan menggunakan teknik *Insidental sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel. Sugiyono(2018, hal. 85).

E. Teknik Pengumpulan Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data, seorang penulis harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan digunakan. Alat pengumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan kesahihan (validitas) dan keandalan atau konsistensi (realibilitas). Menurut Juliandi, dkk (2015, hal. 69-70) ada 3 alat pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Wawancara/*Interview*, Menurut Juliandi (2015, hal. 69) merupakan dialog langsung antara peneliti dengan responden. Wawancara dapat dilakukan apabila jumlah respondennya hanya sedikit. Wawancara tersebut untuk mengetahui permasalahan dari variabel yang akan diteliti. Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada pihak Pt. Irian Group Medan dan para karyawan. Teknik wawancara digunakan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam tentang beberapa informasi yang relevan dengan penelitian yang digunakan.
2. Kuisisioner/angket, Menurut Juliandi (2015, hal. 69) kuisisioner merupakan pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi

responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket ndapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak. Dalam memperoleh karyawan PT. Irian group Medan.

3. Studi dokumentasi. Menurut Juliandi (2015, hal. 70) merupakan catatan tertulis tentang berbagai kegiatan atau peristiwa pada waktu yang lalu dengan cara mengumpulkan data dengan melihat atau mengamati secara langsung suatu objek yng diteliti.

Menurut Juliandi, dkk (2015, hal. 69) kuisisioner merupakan pernyataan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyaknya. Dalam memperoleh karyawan PT. Irian Group Medan.

Lembar kuesioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai:

Tabel I.4
Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

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

Penelitian dilakukan dengan melakukan studi dokumen untuk membuat uraian secara teoritis, dan berdasarkan kajian-kajian teoritis dari buku-buku perpustakaan

maupun uraian teoritis lainnya yang diambil dari bahan tulisan yang lainnya yang berhubungan dengan apa yang mau teliti ini dengan mengaplikasikan pada kondisi yang ada di PT. Irian Group Medan. Selanjutnya setelah angket disebar untuk mengukur valid serta handalnya suatu instrumen maka dilakukan uji validitas dan realibilitas.

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kemahiran suatu instrument pertanyaan sebagai alat ukur variabel penelitian Juliandi (2015, hal. 76). Uji validitas penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Irian Group Medan. Berikut rumus menguji validitas adalah sebagai berikut:

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

(Juliandi, 2015)

Keterangan:

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel X

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

$\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel Y

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

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

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

Kriteria penarikan kesimpulan :

Menurut Juliandi, dkk (2015, hal. 77) ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya.

1) Suatu item instrumen dapat dikatakan valid apabila nilai korelasinya $(r) \geq r$ tabel atau nilai probabilitas $\text{sig} < = 0,05$.

2) Suatu item instrumen dapat dikatakan tidak valid apabila nilai korelasi $(r) \leq r$ tabel atau nilai probabilitas $\text{sig} > = 0,05$

Tabel II.1
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan, Kompensasi, Disiplin Kerja

Item Pernyataan		NilaiKorelasi	Probabilitas	Keterangan
KinerjaKaryawan (Y)	Y1	0.635	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0.417	0.002 < 0,05	Valid
	Y3	0.363	0.008 < 0,05	Valid
	Y4	0.640	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0.635	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.544	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0.363	0.008 < 0,05	Valid
	Y8	0.640	0.000 < 0,05	Valid
	Y9	0.635	0.000 < 0,05	Valid
	Y10	0.417	0.002 < 0,05	Valid
Kompensasi(X1)	X1	0.574	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.870	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.870	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.870	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.870	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.870	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.574	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.574	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0.870	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.574	0.000 < 0,05	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X1	0.638	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.559	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.600	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.638	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.559	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.600	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.638	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.559	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0.600	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.516	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 22.00

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang ajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

b. Reliabilitas

Menurut Juliandi (2015, hal. 80) tujuan pengujian reabilitas untuk menilai 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. Uji reabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pernyataan yang telah valid. Pengujian reabilitas dapat menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus :

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

Juliandi, dkk (2015, hal. 82)

Keterangan:

r = realibilitas instrument (*cronbach alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah Varians butir

σ^2 = Varians Total

Tabel II.2
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.709	0,60	Reliabel
Kompensasi (X1)	0.917		Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.792		Reliabel

Sumber : SPSS 22.00

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Menurut Juliandi, dkk (2015, hal. 85) data kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau *numeric* tertentu. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumusan dibawah ini:

1. Metode regresi linear berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Juliandi, dkk (2015, hal. 157)

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

X1 = kompensasi

X2 = Disiplin kerja

β_1, β_2 = besaran koefisien dari masing-masing variabel

e = Error Terms

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistik berada dalam daerah signifikan secara statistik, apabila nilai uji statistik berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya, disebut signifikan bila uji statistik berada dalam daerah H_0 diterima.

2. Asumsi klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat atau bebasnya memiliki distribusi normal atau tidak Juliandi, dkk (2015, hal. 161). Adapun pengujian normalitas data dengan menggunakan cara kolmogorov smirnov. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai kolmogrog smirnov adalah tidak signifikan (Asymp. Sig (2-tailed) $> \alpha 0,05$). Juliandi, dkk (2015, hal. 160).

b. Uji Multikolinearitas

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

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksaman varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas

Juliandi, dkk (2015, hal. 161). Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji secara Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

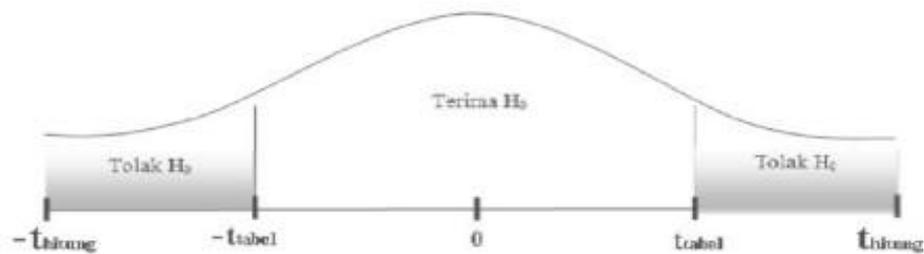
$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r_{xy})^2}}$$

Sugiyono (2018, hal. 184)

Keterangan :

- t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel
- r = korelasi parsial yang ditemukan
- n = jumlah sampel

Pengujian hipotesis :



Gambar III.1
Kriteria Pengujian Hipotesis ujiT

Kriteria pengujian:

- a) $H_0: r = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda yang dihitung dengan rumus :

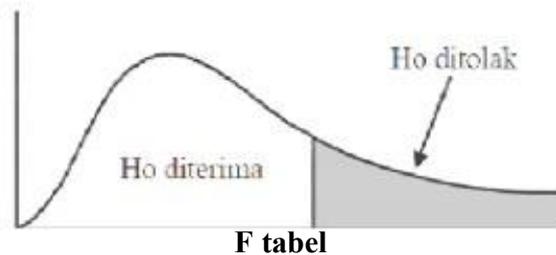
$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2018)

Keterangan :

- R = koefisien korelasi ganda
- k = jumlah variabel independen
- n = jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel



Gambar III.2
Kriteria Pengujian Hipotesis uji F

Bentuk pengujiannya adalah :

- a) $H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh variabel x dengan variabel y
- b) $H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh variabel x dengan variabel y

4. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi (R-Square) menurut Juliandi, dkk (2015, hal. 159) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Juliandi, dkk (2015, hal. 159)

Keterangan :

D = Determinasi

R^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengola data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel kompensasi (X1), 10 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X2), dan 10 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 53 orang karyawan PT. Irian Group responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

2. Identitas Responden

a. Jenis Kelamin

Tabel II.3
Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	23	43.4	43.4	43.4
Perempuan	30	56.6	56.6	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : SPSS 22.00

Dari tabel II-3 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 23 (43,4%) orang pria dan perempuan sebanyak 30 (56,6%) orang. Bisa ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah perempuan.

b. Usia

Tabel II.4 Usia

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <20	22	41.5	41.5	41.5
21-30	26	49.1	49.1	90.6
31-40	5	9.4	9.4	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber : SPSS 22.00

Berdasarkan tabel II.4 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 22 (41,5%) orang berusia <20 tahun, 26 (49,1%) orang berusia 21-30 tahun, 5(9,4) orang berusia 31-40 tahun. Bisa ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah berusia antara 21-30 tahun 49,1%

3. Persentase Jawaban Responden

Tabel II.5 Kriteria Jawaban Responden

Keterangan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (TS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebarkan kepada responden.

Tabel III.1 Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Jawaban Kinerja Karyawan											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	15,1%	31	50,5%	6	11,3%	8	15,1%	0	0%	53	100%
2	25	47,2%	13	24,2%	11	20,9%	1	1,9%	3	5,7%	53	100%
3	6	11,1%	24	45,3%	19	36,8%	4	7,5%	0	0%	53	100%
4	30	56,6%	10	18,9%	9	17,0%	4	7,5%	0	0%	53	100%
5	8	15,1%	31	50,5%	6	11,3%	8	15,1%	0	0%	53	100%
6	6	11,3%	28	52,8%	16	30,2%	3	5,7%	0	0%	53	100%
7	6	11,3%	24	45,3%	19	35,8%	4	7,5%	0	0%	53	100%
8	30	56,6%	10	18,9%	9	17,0%	4	7,5%	0	0%	53	100%
9	8	15,1%	31	50,5%	6	11,3%	8	15,1%	0	0%	53	100%
10	25	47,2%	13	47,2%	11	20,8%	1	1,9%	3	5,7%	53	100%

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Karyawan yang bekerja sesuai target perusahaan terkadang diberikan tingkat pelayanan yang cukup baik, menunjukkan responden menjawab setuju 31 orang 50,5%.
2. Karyawan yang bekerja dengan teliti dan tanggung jawab mendapatkan penilaian langsung dari pimpinan, menunjukkan responden menjawab sangat setuju 25 orang 47,2%.
3. Memberikan contoh yang baik kepada rekan kerja yang lain dapat meningkatkan semangat etos bekerja karyawan yang lain, menunjukkan responden menjawab setuju 24 orang 45,3%.
4. Sikap dan perilaku yang baik dicerminkan oleh karyawan kepada pelanggan, menunjukkan responden menjawab sangat setuju 30 orang 56,6%.

5. Karyawan dibekali proses dalam bekerja dari awal sampai akhir, menunjukkan responden menjawab setuju 31 orang 50,5%.
6. Karyawan yang memiliki semangat bekerja akan memiliki pencapaian yang bagus setiap harinya, menunjukkan responden menjawab setuju 28 orang 52,8%..
7. Setiap karyawan memiliki tanggung jawabnya masing-masing dalam menjalankan setiap pekerjaannya, menunjukkan responden menjawab setuju 24 orang 45,3%.
8. Kerja sama yang baik antara karyawan dapat menciptakan suasana dan rasa semangat bagi rekan kerja yang lain, menunjukkan responden menjawab sangat setuju 30 orang 56,6%.
9. Setiap perilaku karyawan yang baik akan berdampak baik bagi pekerjaannya, , menunjukkan responden menjawab setuju 31 orang 50,5%.
10. Sifat yang baik bagi karyawan terhadap pelanggan akan membuat pelanggan menjadi senang dan akan kembali lagi untuk berbelanja, menunjukkan responden menjawab sangat setuju 25 orang 47,2%.

Tabel III.2 Persentase Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X1)

No.	Jawaban Kompensasi											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	15,1%	31	58,5%	6	11,3%	8	15,1%	0	0%	53	100%
2	30	58,5%	10	18,9%	9	17,0%	4	7,5%	0	0%	53	100%
3	30	58,5%	10	18,9%	9	17,0%	4	7,5%	0	0%	53	100%
4	30	58,5%	10	18,9%	9	17,0%	4	7,5%	0	0%	53	100%
5	30	58,5%	10	18,9%	9	17,0%	4	7,5%	0	0%	53	100%
6	30	58,5%	10	18,9%	9	17,0%	4	7,5%	0	0%	53	100%
7	8	15,1%	31	58,5%	6	11,3%	8	15,1%	0	0%	53	100%
8	8	15,1%	31	58,5%	6	11,3%	8	15,1%	0	0%	53	100%
9	30	58,5%	10	18,9%	9	17,0%	4	7,5%	0	0%	53	100%
10	8	15,1%	31	58,5%	6	11,3%	8	15,1%	0	0%	53	100%

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Gaji yang diterima karyawan sudah sesuai pekerjaannya saat ini, menunjukkan responden menjawab setuju 31 orang 58,5%.
2. Setiap karyawan diwajibkan untuk mampu dan bisa melayani pelanggan dengan baik dan sopan, menunjukkan responden menjawab sangat setuju 30 orang 56,6%.
3. Banyak keistimewaan dan keuntungan bagi pelanggan apabila belanja di Irian group supermarket kami ini, menunjukkan responden menjawab sangat setuju 30 orang 56,6%.
4. Fasilitas yang diberikan perusahaan sangat memadai dan membantu bagi karyawan, menunjukkan responden menjawab sangat setuju 30 orang 56,6%.

5. Pihak perusahaan memberikan asuransi apabila ada karyawan yang mengalami kecelakaan saat bekerja, menunjukkan responden menjawab sangat setuju 30 orang 56,6%.
6. Tingkat bayaran bagi setiap karyawan yang membeli sendiri produk perusahaan akan mendapatkan potongan harga, menunjukkan responden menjawab sangat setuju 30 orang 56,6%.
7. Setiap karyawan wajib membayar premi kepada perusahaan setiap satu bulan sekali sebagai jaminan asuransinya, menunjukkan responden menjawab setuju 31 orang 58,5%.
8. Karyawan dibekali setiap ilmu dalam melakukan metode pembayarn yang dilakukan konsumen apabila posisi kasir lagi kosong, menunjukkan responden menjawab setuju 31 orang 58,5%.
9. Perusahaan membayar karyawannya secara langsung, menunjukkan responden menjawab sangat setuju 30 orang 56,6%.
10. Perusahaan memberikan alat transportasi bagi karyawan dalam menjalankan setiap pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan, menunjukkan responden menjawab setuju 31 orang 58,5%.

Tabel III.3 Persentase Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)

No.	Jawaban Disiplin Kerja											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	56,6%	10	18,9%	9	17,0%	4	7,5%	0	0%	53	100%
2	8	15,1%	31	58,5%	6	11,3%	8	15,1%	0	0%	53	100%
3	25	47,2%	13	24,5%	11	20,8%	1	1,9%	3	5,7%	53	100%
4	30	56,6%	10	18,9%	9	17,0%	4	7,5%	0	0%	53	100%
5	8	15,1%	31	58,5%	6	11,3%	8	15,1%	0	0%	53	100%
6	25	47,2%	13	24,5%	11	20,8%	1	1,9%	3	5,7%	53	100%
7	30	56,6%	10	18,9%	9	17,0%	4	7,5%	0	0%	53	100%
8	8	15,1%	31	58,5%	6	11,3%	8	15,1%	0	0%	53	100%
9	25	47,2%	13	24,5%	11	20,8%	1	1,9%	0	0%	53	100%
10	6	11,3%	28	53,8%	16	30,2%	3	5,7%	3	5,7%	53	100%

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Setiap karyawan memiliki tujuannya masing-masing bagaimana pekerjaannya nyaman dengan posisinya, menunjukkan responden menjawab sangat setuju 30 orang 56,6%.
2. Pimpinan yang baik kepada karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan, menunjukkan responden menjawab setuju 31 orang 58,5%.
3. Perusahaan memberikan reward bagi karyawannya apabila mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, menunjukkan responden menjawab sangat setuju 25 orang 47,2%.
4. Karyawan memiliki kontrak dari perusahaan apabila terjadi hal yang tidak diinginkan karyawan, menunjukkan responden menjawab sangat setuju 30 orang 56,6%.

5. Karyawan yang bekerja dengan tidak hati-hati akan mendapatkan teguran langsung dari pimpinan, menunjukkan responden menjawab setuju 31 orang 58,5%.
6. Sosok pemimpin yang tegas kepada karyawan akan membuat karyawan bekerja dengan sangat baik, menunjukkan responden menjawab sangat setuju 25 orang 47,2%.
7. Jam kerja yang diberikan perusahaan sesuai dengan kinerja karyawan setiap waktunya, menunjukkan responden menjawab sangat setuju 30 orang 56,6%.
8. Setiap karyawan dibekali keahlian agar mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, menunjukkan responden menjawab setuju 31 orang 58,5%.
9. Karyawan selalu datang tepat waktu dan pulang sesuai dengan jam perusahaan, menunjukkan responden menjawab sangat setuju 25 orang 47,2%.
10. Setiap karyawan memiliki target pekerjaannya masing-masing, menunjukkan responden menjawab setuju 28 orang 52,8%.

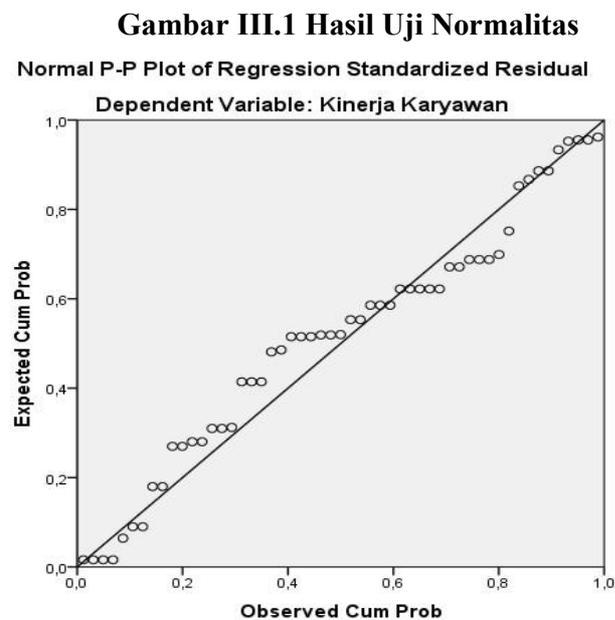
4. Uji Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni :

- a. Normalitas
- b. Multikolinearitas
- c. Heterokedastistas

a Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Sumber : SPSS 22.00

Berdasarkan gambar III.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

b. Multikolieneritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- 1) Bila *Tolerance* $< 0,1$ atau sama dengan $VIF > 5$ maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- 2) Bila *Tolerance* $> 0,1$ atau sama dengan $VIF < 5$ maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Dengan SPSS versi 22.00 maka dapat diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

Tabel III.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi	.357	2.801
Disiplin Kerja	.357	2.081

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel III.4 diatas dapat diketahui bahwa nilai *VarianceInflation Factor* (VIF) untuk variabel kompensasi (X_1) sebesar 2,801 dan variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 2,801. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 5. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,357 dan variabel disiplin kerja(X_2) sebesar 0,357. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari

nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 5.

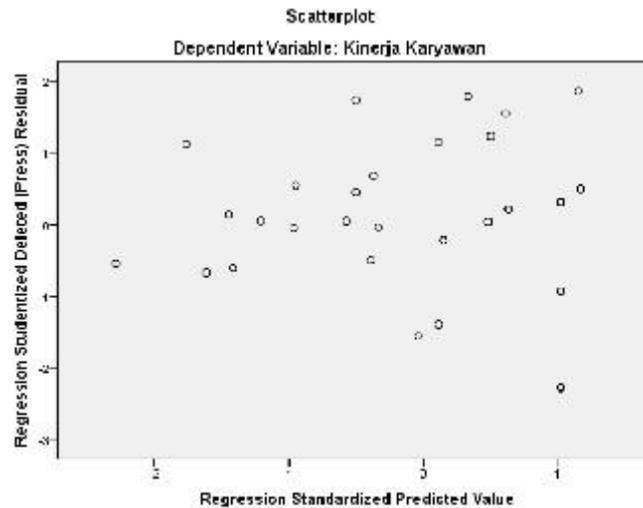
c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 22.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :

Gambar III.2
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : SPSS 22.00

Bentuk gambar III.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

5. Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan kompensasi dan disiplin kerja sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 22.00.

Tabel III.5
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.050	1.534		4.588	.000
	Kompensasi	.177	.052	.258	3.490	.001
	Disiplin Kerja	.615	.064	.728	9.642	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS 22.00

Dari tabel III.5 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 7,050
- 2) Kompensasi = 0,177
- 3) Disiplin Kerja = 0,615

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 7,050 + 0,177_1 + 0,615_2$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 7,050 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja karyawan PT. Irian group.
- 2) β_1 sebesar 0,177 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila kompensasi mengalami kenaikan 1% maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan 1% sebesar 0,177 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 3) β_2 sebesar 0,615 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja mengalami kenaikan 1% maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja

karyawan 1% sebesar 0,615 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

6. Pengujian Hipotesis

a Uji t Statistik atau Uji Parsial

Untuk t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X1) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$= \frac{-2}{1 - \frac{2}{2}}$$

Dimana :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

Bentuk pengujian :

- $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).
- $H_a : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$. Df = n - 2
- H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 22.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel V.1
Hasil Uji Statistik (Uji-T)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.050	1.534		4.588	.000
	Kompensasi	.177	.052	.258	3.490	.001
	Disiplin Kerja	.615	.064	.728	9.642	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS 22.00

Hasil pengujian statistik 1 pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Bedasarkan tabel VI.1 diatas diperoleh t hitung untuk variable kompensasi sebesar 3,490 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($53-2= 51$), di peroleh t tabel 2,008. Jika t hitung > t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, didalam hal ini t-hitung = 3,490 > t-tabel = 2,008. Ini berarti terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT. Irian group Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,001 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,001 \leq 0,05, sehingga H_0 di tolak dan H_a diterima ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT. Irian group Medan.

b) Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel VI.1 diatas diperoleh t hitung untuk variable disiplin kerja sebesar 9,642 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($53-2= 51$), di peroleh t tabel 2,008. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, didalam hal ini t-hitung = 9,642 $>$ t-tabel =2,008. Ini berarti terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Irian group Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 \leq 0,05, sehingga H_0 di tolak H_a diterima ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Irian group Medan.

7. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu kompensasi dan disiplin kerja untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja jaryawan. Uji F juga dimaskud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 22.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel V.2
Hasil Uji Simultan (Uji-F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1171.029	2	585.515	220.354	.000 ^b
Residual	132.858	50	2.657		
Total	1303.887	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : SPSS 22.00

Dari tabel V.2 diatas bisa dilihat bahwa nilai f adalah 220,354, kemudian nilai sig nya adalah 0,000

Ho: $= 0$, artinya kompensasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Irian group Medan.

Ho : $\neq 0$, artinya kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Irian group Medan.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka Ho diterima, artinya kompensasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Irian group Medan.

Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka Ho ditolak, artinya kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Irian group Medan.

Bedasarkan tabel V-2 diatas diperoleh f hitung untuk variable kompensasi dan disiplin kerja sebesar 220,354 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2-1 (53-2-1=50), di peroleh f tabel 3,18. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka didapat pengaruh yang

signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y, demikian juga sebaliknya jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y, didalam hal ini $f_{hitung} = 220,354 > f_{tabel} = 3,18$. Ini berarti pengaruh positif antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Irian group Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas f yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 \leq 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Irian group Medan.

8. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Irian group Medan maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

Tabel V.3
Hasil Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.948 ^a	.898	.894	1.63008

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS 22.00

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,948 atau 94,8% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan variabel bebasnya, yaitu kompensasi dan disiplin kerja adalah erat. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,898 yang berarti 89,8% variasi dari kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel bebas yaitu kompensasi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 10,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *R-Square* (R^2) atau koefisien determinasi dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,894 yang berarti 89,4% kinerja karyawan pada PT. Irian group Medan dapat dijelaskan oleh kompensasi dan disiplin kerja. Sedangkan 10,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar diviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 1,63008 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja karyawan.

B. Pembahasan

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada tiga (3) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Irian group Medan t_{hitung} sebesar 3,490 sedangkan t_{tabel} sebesar - 2,008 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,001 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Irian group Medan.

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 83) Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan Jufrizen (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi mampu meningkatkan kinerja karyawan. Karena kompensasi berupa finansial dan non finansial berupa gaji dan lain sebagainya yang tinggi mampu memuaskan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan bagi perusahaan.

Penelitian ini sejalan hasil penelitianterdahulu yang dilakukan oleh Leonardo & Andreani (2015) dengan judul pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopanitiamenyimpulkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suwati (2013) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agung (2012) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Posuma (2013) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Irian group Medan diperoleh t_{hitung} sebesar 9,642 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,008 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Irian group Medan.

Menurut Hasibuan (2012, hal. 193) menyatakan Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan Arda (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawannya. Karena semakin baik Disiplin Kerja yang diterapkan pada karyawan PT. Irian Group Medan, maka Kinerja Karyawan akan semakin baik.

Dalam penelitian Liyas & Primadi (2017) dengan judul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat menyimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Harlie (2011) menyimpulkan bahwa disiplin kerja dominan mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setiawan (2013) menyimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Irian Group Medan. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat F_{hitung} sebesar 220,354 sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 3,18. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Irian Group Medan.

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 83) Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding.

Menurut Hasibuan (2012, hal. 193) menyatakan Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Darmadi (2018, hal. 217) menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dimana pemberian kompensasi yang sesuai dengan

kinerja mampu meningkatkan kinerja karyawan dan disiplin kerja yang baik yang diterapkan perusahaan kepada karyawannya akan meningkatkan etos kerja

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh tindow, dkk, (2014) disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abdillah & Wajdi (2011) menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Santoso (2013) menyimpulkan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Irian group Medan adalah sebagai berikut.

1. Secara parsial diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Irian group Medan diperoleh t_{hitung} sebesar $3,490 > t_{tabel}$ sebesar $2,008$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,001 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Irian group Medan diperoleh t_{hitung} sebesar $9,642 > t_{tabel}$ sebesar $2,008$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Secara simultan diketahui bahwa kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Irian group Medan diperoleh F_{hitung} sebesar $220,354$ sedangkan F_{tabel} sebesar $3,18$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Pihak PT. Irian group Medan hendaknya memberikan kompensasi lebih atas kerja keras dan usaha kinerja karyawan untuk kemajuan perusahaan.
2. Dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan pihak pimpinan sebaiknya mengambil langkah dengan memberikan arahan-arahan yang positif kepada karyawannya secara langsung agar kinerja karyawan dapat berjalan baik..
3. Dalam upaya menjalankan kelangsungan karir perusahaan irian group agar tidak kalah dengan para supermarket lainnya ada baiknya pihak PT. Irian group Medan dapat melakukan hal yang dapat membuat pelanggan lebih tertarik belanja disupermarket tersebut daripa memilih supermarket lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, A. C., & Wajdi, F. (2011). Pengaruh Kepemimpinan , Stress Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 12(1), 1-11.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta: Deepublish.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Haju Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 1-16.
- Arifin, J., & A Fauzi. (2007). *Aplikasi Excel dalam Aspek Kuantitatif Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Budiarto. (2017). *KPI Keys Ferformance Indicator (Panduan Praktis Pengembangan, Penerapan dan Penggunaan KPI)*. Depok: Huta Publisher.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Deepublish.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173-182.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Griffin, R. W. (2004). *Manajemen (Tujuh)*. Jakarta: Erlangga.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(02), 176-184.
- Hamid, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 860-867.

- Hasibuan, M. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Iskandar, & Yuhansyah. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Ketidakamanan Kerja terhadap Penilaian Kinerja yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Isvandiari, A., & Fuadah, I. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal JIBEKA*, 11(01), 1-8.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen dengan kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 37-47.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 1-18.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405-424.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis* (2nd ed.). Medan: Umsupress.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi Suatu Konsep dan Praktisi*. Medan: Madenatera.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Leonardo, E., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Pemberian Kopenisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kopanitia. *Jurnal AGORA*, 3(2), 28-31.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Dsiplin Kerja terhadap Kinerja Karaywan pada Bank Prekreditan Rakyat. *Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 2(1), 18-26.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manurung, L. (2010). *Strategi dan Inovasi Model Bisnis Meningkatkan Kinerja Usaha*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Mariyaningsih, N., & Hidayati, M. (2018). *Bukan Kelas Biasa. Teori dan Praktek Berbagai Model dan Metode Pembelajaran Menerapkan Inovasi Pembelajaran*

di Kelas-kelas Inspiratif. Surakarta: CV. Kekata Group.

Marsuki. (2014). *IQ-GPM . Kualitas Kecerdasan Intelektual Generasi Pembaru Masa Depan*. Malang: UB. Press.

Mulianto, S., Cahyadi, E. R., & Widjajakusuma, M. K. (2006). *Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Naibaho, S., Kawet, L., & Kojo, C. (2016). Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada RSUP Prof. DR. R.D. Kandou Manado. *Jurnal Efisiensi*, 16(02), 471-482.

Noermijati. (2013). *Kajian Tentang Aktualisasi Teori Herzberg, Kepuasan Kerja dan Kinerja Spritual Manajer Operasional*. Universitas Brawijaya: UB Press.

Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru*. Jawa Barat: CV. Jejak.

Posuma, C. O. (2013). Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuyang Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 646-656.

Purnama, C., & Kempa, S. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan CV. Cahaya Citra Surya Indoprima. *Jurnal AGORA*, 4(2), 33-39.

Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Malang: UB. Press.

Rismawati, & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Celebes: Perkasa.

Rudianto. (2013). *Akuntansi Manajemen*. Jakarta: Erlangga.

Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bsnis*, 8(10), 419-428.

Satedjo, A. D., & Kempa, S. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. *Jurnal AGORA*, 5(3), 37-45.

Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1245-1253.

Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Sudanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekeretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9(1), 44-53.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Pertama). Bandung: Alfabeta.
- Susanto, Y. (2017). *Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *E Journal Ilmu Admnistrasi Bisnis*, 1(1), 41-55.
- Tindow, M. I., Mekel, P. A., & Sendow, G. M. (2014). Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang calaca. *Jurnal EMBA*, 2(2), 1594-1606.
- Wairoy, A. (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), 16-24.
- Wiguna, I. K. D. D., Mahadewi, N. P. E., & Wijaya, N. M. S. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja di PT. Bali Daksana Wisata. *Jurnal IPTA*, 4(2), 78-81.
- Yudanegara, A. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Penempatan Pegawai terhadap Motivasi Kerja serta Implikasinya pada Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 1-16.
- Zainal, R. V., Kamal, H., & Muhammad, N. (2014). *The Economics Of education Mengelola Pendidikan Secara Profesional Untuk Meraih Mutu dengan Pendekatan Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.