

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA I
(PERSERO) CABANG BELAWAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Jurusan Manajemen*

Oleh :

YUDHA IRFANSYAH SINURAT
NPM:1305161139



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

Yudha Irfansyah Sinurat, NPM 1305161139 : Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PELINDO I (persero) Cabang Belawan. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Umsu

Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan instansi/organisasi terhadap yang dilakukan dengan rasa tanggung jawab agar mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Tiga factor penting yaitu: kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat kinerja seorang pekerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Pelindo Cabang I Belawan Pendekatan penelitian ini yaitu asosiatif dan kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan PT.Pelindo Cabang I Belawan, menggunakan teknik *sampling non probability* dengan metode sampling jenuh dimana jumlah semua populasi dibagian bisnis kapal yang berjumlah 47 dijadikan sampel. teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan angket (kuisisioner). Teknik regresi sederhana dan berganda penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

Adapun yang menjadi hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Kompensasi (X1) dan kinerja (Y) karena nilai t hitung bernilai 5,405 lebih besar dari t table yaitu 2,014 dan juga karena probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. dan juga menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) karena karena nilai t hitung bernilai 3,943 lebih besar dari t table yaitu 2,014 probabilitas sig 0,008 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dalam hasil regresi berganda menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja (Y) dilihat dari taraf signifikannya sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan dari nilai determinasi yg bernilia 0,419 atau 41,9%

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Kinerja

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Dengan mengucapkan puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT , yang telah memberikan rahmat dan karunia Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal ini, serta shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW, yang dengan Risalah yang dibawanya penulis memperoleh pedoman dalam hidup ini. Proposal yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan”** ini guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata-1 (S1) di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

Dalam penyelesaian proposal ini, tidak terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik berupa dorongan, semangat maupun pengertian yang telah diberikan kepada penulis selama ini. Untuk itu pada kesempatan ini izinkanlah penulis untuk mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. **Bapak DR. H. Agussani, M.AP** selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
2. **Bapak Zulaspan Tupti ,SE,M.Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. **Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E, M.Si** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. **Bapak Dr. Jufrizen SE, M.Si** selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. **Ibu Rini Astuti SE, MM**, selaku Dosen Pembimbing yang dengan tulus dan kebaikan hatinya telah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan dorongan, semangat, saran, bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan Proposal ini.
6. Teristimewa **Ayahanda Jonedi Sinurat, SH dan Almh. Ibunda tercinta Sulastri** serta abang dan adik tersayang **Mhd. Affandy Sinurat, Ridho Pramadana Sinurat dan Anggi Putra Sinurat** atas segenap kasih sayang, dukungan, perhatian, semangat, doa dan restunya selama penulis mengikuti perkuliahan sampai dengan selesainya proposal ini.
7. **Bapak dan Ibu Dosen** Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan banyak masukan dan banyak ilmu yang sangat bermanfaat dari awal penulis kuliah hingga sekarang ini.
8. Seluruh pegawai Biro Fakultas Ekonomi yang telah banyak membantu dalam pengurusan administrasi selama perkuliahan.
9. **Bapak Muhammad Natsir** beserta karyawan yang telah berkenan menerima serta membantu dan memberikan data-data yang dibutuhkan penulis.
10. Kepada seluruh teman-teman Manajemen D Malam stambuk 2013 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu namanya, yang telah memberikan semangatnya sehingga proposal ini dapat di selesaikan.

Semoga Allah SWT memberikan imbalan dan pahala atas kemurahan hati dan bantuan pihak-pihak yang terkait tersebut. Harapan penulis semoga

proposal ini bermanfaat bagi pembaca sekalian penulis dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-NYA pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat. Amin ya Rabbal Alamin

Wassalamualaikum Wr. Wb

Medan, Januari 2017

Penulis

YUDHA IRFANSYAH SINURAT
NPM : 1305161139

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
DAFTAR TABEL.....	v
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. LatarBelakangMasalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Batasan dan RumusanMasalah.....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI.....	6
A. Uraian Teori.....	6
1. Kinerja Karyawan	6
a. Pengertian Kinerja Karyawan	6
b. Faktor-faktor yang memengaruhi dan dipengaruhi Kinerja Karyawan	7
c. Tujuan Penilaian Kinerja.....	9
d. Indikator Kinerja	9
2. Kompensasi	10
a. Pengertian Kompensasi.....	10
b. Faktor-faktor yang memengaruhi Kompensasi	12
c. Tantangan dalam Kompensasi.....	13
d. Indikator kompensasi	15

3. Disiplin Kerja	16
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	16
b. Faktor-Faktor yang memengaruhi Disiplin Kerja	16
c. Mengatur dan Mengelola Disiplin Kerja.....	17
d. Indikator Disiplin Kerja	18
B. Kerangka Konseptual	19
C. Hipotesis	22
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	23
A. Pendekatan Penelitian.....	23
B. Definisi operasional	23
C. Tempat dan Waktu Penelitian	25
D. Populasi dan Sampel	26
E. Tehnik Pengumpulan Data.....	26
F. Teknik Analisis Data	31

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.....	20
Gambar II.2 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	20
Gambar II.3 Hubungan Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	21

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Kinerja.....	24
Tabel III.2 Indikator Kompensasi	24
Tabel III.3 Indikator Disiplin Kerja	25
Tabel III.4 Skedul Penelitian..	25
Tabel III.5 Skala Likert.....	27
Tabel III.6 Pedoman memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	30

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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 asset yang penting bagi perusahaan, karena mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dan dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

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.

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki (Rivai & Sagala, 2014, hal. 447). Dengan adanya kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Sumber Daya Manusia yang

berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Hal ini dipertegas oleh Hasibuan (Hasibuan M. S., 2012, hal. 118) yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang semakin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan semakin baik dan produktif.

Disiplin kerja seorang karyawan menjadi suatu peran yang penting juga untuk menunjukkan integritas dari seorang karyawan tetap terjaga dengan baik dalam suatu perusahaan, tingkat ketidak disiplin seorang karyawan dalam bekerja akan berpengaruh secara aktivitas dan produktivitas perusahaan kedepannya. Menurut (Hasibuan M. S., 2012), kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai.

PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang Jasa Kepelabuhanan. PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan terletak di Jalan Sumatera No.1 Belawan. Merujuk pada UU No 7 Tahun 2008, pelabuhan memiliki tiga fungsi dalam perdagangan, yaitu sebagai mata rantai transportasi, sebagai entitas industry, dan pintu gerbang Negara. Sebagai mata rantai transportasi, pelabuhan laut merupakan salah satu titik dari pertemuan dan perpindahan barang atau orang dari transportasi darat ke transportasi laut, atau sebaliknya. Barang yang diangkut dengan kapal laut akan dibongkar dan dipindahkan keangkutan darat seperti truk atau kereta api. Oleh karena itu, akses jalan mobil, rel kereta api, jalur dari dan ke Bandar udara sangat penting bagi pelabuhan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, masalah yang terjadi di perusahaan yang berkaitan dengan hal kompensasi adalah adanya kebijakan pemberian kompensasi yang belum sepenuhnya sesuai harapan karyawan karena masih adanya pemotongan tunjangan posisi dan pemotongan uang makan apabila ada karyawan yang tidak masuk kerja dengan alasan yang jelas seperti karyawan yang sakit. Kedisiplinan di dalam perusahaan belum cukup efektif sehingga masih adanya karyawan yang keluar kantor pada saat jam kerja dan masuk kerja tidak tepat waktu, hal ini disebabkan karena kurangnya kedisiplinan yang membuat pengurangan penghasilan tunjangan karyawan sebesar 10% , terkait dengan kinerja karyawan yang terjadi dapat dilihat dari kegiatan karyawan melaksanakan tugas yang diberikan dan kurangnya kerja sama dengan sesama karyawan sehingga mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan dalam mencapai tugas, selain itu kinerja karyawan masih belum sesuai dengan harapan pimpinan, hal ini dilihat dari keterlambatan di dalam penyelesaian pekerjaan, sehingga terjadinya penumpukan pekerjaan.

Berdasarkan uraian 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. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Perusahaan sering terlambat dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Masih ada karyawan yang keluar kantor pada saat jam kerja dan pulang lebih awal dari jam pulang kerja.
3. Kurangnya kerja sama dengan sesama karyawan perusahaan sehingga mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan dalam mencapai tugas.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di dalam perusahaan. Namun, pembahasan masalah akan dibatasi agar tidak meluas dan menimbulkan penyimpangan. Peneliti akan membatasi masalah pada Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan khususnya di bagian bisnis kapal pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang sedang dihadapi oleh perusahaan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan?
- c. Apakah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1) Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan diatas, makatujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan?
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan?
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.

2) Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, yaitu antara lain :

- a. Manfaat teoritis
 - 1) Menambah pengetahuan ilmiah dibidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam bidang kompensasi dan disiplin kerja serta kinerja karyawan.
 - 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti lain dimasa yang akan mendatang tentang pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Manfaat praktis

- 1) Menjadi referensi PT. Pelabuhan Indonesia I (persero) cabang belawan dalam meningkatkan kinerja perusahaan melalui kompensasi dan disiplin kerja.
- 2) Sebagai bahan masukan bagi PT. Pelabuhan Indonesia I (persero) cabang belawan agar dapat mengambil langkah dan perencanaan atau keputusan guna melakukan persiapan dan perbaikan kemajuan perusahaan tersebut serta memberikan gambaran dan harapan yang baik terhadap nilai masa depan perusahaan tersebut.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

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 (Sutrisno, 2010, hal. 89) kinerja adalah “Kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas”.

Menurut (Rivai & Sagala, 2014, hal. 406), “Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut (Mangkunegara A. P., 2010, hal. 67) “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Dari beberapa definisi kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor - Faktor yang Memengaruhi dan Dipengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menurut (Sutrisno, 2010) yaitu :

- 1) Efektivitas dan Efisiensi
- 2) Otoritas dan Tanggung jawab
- 3) Disiplin
- 4) Inisiatif

Berikut ini penjelasannya :

- 1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja, maka ukuran baikburuknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

- 2) Otoritas dan Tanggung jawab

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

menjadihkannya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada didalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada didalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memengaruhi kinerja.

Faktor-faktor yang dipengaruhi oleh kinerja menurut (Mangkunegara A. P., 2010, hal. 97) yaitu :

1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang mempunyai IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi *IQ Superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2) Faktor motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersifat negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan, keadaan kondisi kerja.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan dapat menunjukkan apakah karyawan telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dari sisi kualitas maupun kuantitasnya. Menurut (Rivai & Sagala, 2014, hal. 408) suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu: (1) Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan dibidang sumber daya manusia di masa yang akan datang. (2) Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karir dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

d. Indikator Kinerja

Tuntutan untuk mengembangkan model pengukuran kinerja organisasi, selain didorong oleh kekuatan sosial dan teknologi juga oleh adanya pandangan

pragmatis mengenai ketidaksesuaian antara perusahaan dengan model pengukuran kinerja organisasi.

Menurut (Mangkunegara P. A., 2013, hal. 75) menyatakan bahwa indikator kinerja yaitu : (1) kualitas kerja merupakan ketetapan, ketaatan, keterampilan, dan kebersihan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, (2) kuantitas kerja merupakan out put tetapi seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja ekstra, (3) keandalan merupakan dapat tidaknya diandalkan dalam hal ini kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari bagaimana ia mampu mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan dalam melaksanakan kerja, (4) sikap kerja merupakan sikap karyawan terhadap instansi, karyawan lain yang ada dalam perusahaan menghadapi pekerjaan serta kerja sama.

Sedangkan menurut (Sastrohadiwiryono, 2011, hal. 23) indikator kinerja adalah : kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, dan kepemimpinan.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Masalah kompensasi berkaitan dengan konsisten internal dan konsisten eksternal. Konsisten internal berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam organisasi. Sedangkan konsisten eksternal berkaitan dengan tingkat struktur penggajian dalam organisasi dibandingkan dengan struktur penggajian yang berlaku di luar organisasi. Keseimbangan antara konsistensi internal dan konsistensi eksternal dianggap penting untuk diperhatikan guna menjadi perasaan puas dan para pekerja tetap termotivasi serta efektivitas

bagi organisasi secara keseluruhan. Kompensasi mengandung arti yang lebih luas dari pada upah atau gaji. Upah atau gaji menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial).

Menurut (Mangkuprawira, 2011), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dengan demikian, kompensasi mengandung arti tidak sekedar dalam bentuk finansial saja, seperti yang langsung berupa gaji, upah, komisi, dan bonus, serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan, dan sebagainya tetapi juga bentuk bukan finansial. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Bentuk pekerjaan berupa tanggung jawab, perhatian, kesempatan dan penghargaan, sementara bentuk lingkungan pekerjaan berupa kondisi kerja, pembagian kerja, status dan kebijakan.

Menurut (Rivai & Sagala, 2014, hal. 541) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad ke-21 ini. Kompensasi menjadi salah satu alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan.

b. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kompensasi

Menurut (Sutrisno, 2010, hal. 191) besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Karena itu, ada anggapan bahwa besar kecilnya kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya :

1. Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima seseorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM). Kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal di kota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal di kota kecil. Perbedaan tingkat KFM akan selalu mengikuti fluktuasi tingkat biaya hidup sehari-hari yang terdapat di lokasi yang berbeda.

2. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama. Maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas di kalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan.

3. Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi karyawannya. Sebaliknya, perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapkan para karyawan.

4. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula.

5. Peraturan perundang-undangan yang berlaku

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Pemerintah menetapkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan haruslah dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM) para karyawan.

6. Peranan serikat buruh

Dalam masyarakat kita, keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan-perusahaan dirasa penting. Ia akan dapat menjebatani kepentingan para karyawan dengan kepentingan perusahaan. Supaya tidak terjadi konflik antara kedua kepentingan.

c. Tantangan-tantangan dalam kompensasi

Menurut (Rivai & Sagala, 2014, hal. 552), sebagian besar metode-metode untuk menentukan pembayaran harus bisa melakukan keputusan yang tepat ketika tantangan timbul, diantaranya:

1) Tujuan strategis

Manajemen kompensasi tidak hanya dibatasi pada keadilan internal dan eksternal saja. Hal itu juga dapat digunakan untuk strategi perusahaan yang lebih jauh.

2) Tingkat upah berlaku

Tekanan pasar dapat menyebabkan beberapa pekerjaan dibayar lebih mahal dari pada nilai relatif pekerjaan mereka. Permintaan tenaga kerja relatif memengaruhi kompensasi.

3) Kekuatan serikat pekerja

Serikat pekerja memiliki kekuatan daya tawar yang relatif tinggi dalam penentuan upah karyawan, khususnya untuk anggota serikat.

4) Kendala pemerintah

Kendala pemerintah dapat berupa undang-undang ketenagakerjaan, peraturan pemerintah, dan kebijakan yang dianggap kurang adil, baik ditinjau dari segi kepentingan perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

5) Pemerataan pembayaran

Pemerataan pembayaran yang dilakukan tiap perusahaan sangat didasarkan pada persamaan hak dan persamaan pekerjaan.

6) Penyesuaian dan strategi kompensasi

Kebanyakan perusahaan memiliki strategi dan kebijakan kompensasi di mana gaji dan upah dapat disesuaikan setiap waktu.

7) Produktivitas dan biaya

Dalam keadaan apa pun sebuah perusahaan memiliki komitmen untuk memperoleh keuntungan usaha agar dapat tetap hidup.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja.

d. Indikator – indikator Kompensasi

Kompensasi dapat diukur dengan beberapa indikator menurut (Rivai & Sagala, 2014, hal. 544), diantaranya:

1. Gaji
2. Upah
3. Insentif
4. Kompensasi tidak langsung

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Gaji

Gaji adalah jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah uang yang diberikan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

3. Insentif

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

4. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Setiap perusahaan ataupun organisasi di dalam pencapaian tujuan harus memperhatikan disiplin kerja pegawai karena dengan disiplin kerja yang tinggi maka semua kegiatan yang dilakukan dapat selesai dengan tepat waktu dan tujuan perusahaan atau organisasi dengan mudah dicapai.

Adapun disiplin kerja menurut (Sutrisno, 2010, hal. 85) menyatakan Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar tercapai bila tidak ada disiplin kerja.

Sedangkan menurut (Rivai & Sagala, 2014, hal. 599) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan disiplin adalah suatu sikap yang menuntut seseorang karyawan agar bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan didalam perusahaan.

b. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (Sutrisno, 2010, hal. 89-92), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut : besar kecilnya pemberian 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 disiplin.

Sedangkan menurut (Hasibuan M. S., 2007, hal. 193) faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu : tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan balas jasa, keadilan waskat (pengawasan melekat), sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Guna mewujudkan tujuan perusahaan, yang pertama harus segera dibangun dan ditegakkan di perusahaan tersebut adalah kedisiplinan karyawan. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

c. Mengatur dan Mengelola Disiplin Kerja

Menurut (Rivai & Sagala, 2014, hal. 604) setiap manajer harus dapat memastikan bahwa karyawan terib dalam tugas. Dalam konteks disiplin, makna keadilan harus dirawat dengan konsisten. Untuk mengelola disiplin diperlukan adanya standar disiplin yang digunakan untuk menentukan bahwa karyawan telah diperlakukan secara wajar.

a) Standar disiplin

Beberapa standar dasar disiplin berlaku bagi semua pelanggar aturan, apakah besar atau kecil. Karyawan yang melanggar aturan diberi kesempatan untuk memperbaiki perilaku mereka. Para manajer perlu mengumpulkan sejumlah bukti untuk membenarkan disiplin. Bukti ini harus secara hati-hati didokumentasikan sehingga tidak bisa untuk diperdebatkan.

b) Penegakan standar disiplin

Jika pencatatan tidak adil menurut undang-undang atau pengecualian ketenagakerjaan sesuka hati. Untuk itu pengadilan memerlukan bukti dari pemberi kerja untuk membuktikan sebelum karyawan ditindak. Standar kerja tersebut ditulis dalam kontrak kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

d. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan suatu organisasi, diantaranya:

Menurut (Agustini, 2011, hal. 73), menyatakan beberapa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut : (1) tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan, (2) tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi, (3) ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik, (4) kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan, (5) tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

B. Kerangka Konseptual

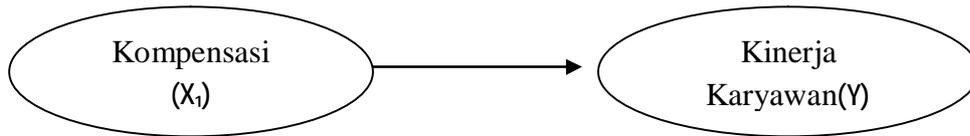
Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan pengaruh antara variable bebas (kompensasi dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

a. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Rivai & Sagala, 2014, hal. 541) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Berbagai aspek bidang pekerjaan baik itu di instansi pemerintah maupun swasta dapat memberikan kepuasan bagi pegawai apabila ada program kompensasi. Kompensasi membawa pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kompensasi yang diberikan sesuai dengan haknya akan sangat mempengaruhi disiplin kerja seseorang. Untuk itu hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar. Dengan adanya kompensasi yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku (Akmal, 2007).

Berdasarkan penelitian Catherine Purnama dan Sesilya Kempa hasil menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan meyakinkan terhadap kinerja karyawan (Kempa, 2016).

Hal tersebut menunjukkan adanya keterkaitan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penerapan kompensasi yang sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan akan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan dengan demikian target perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai.



Gambar II.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja menurut (Sutrisno, 2010, hal. 85) menyatakan Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar tercapai bila tidak ada disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurunnya kedisiplinan dari PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Belawanakan membuat target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat selesai tepat pada waktunya. Hal ini mengindikasikan belum optimalnya kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Belawanyang dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja.

Hasil penelitian (Thaief, 2015) disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

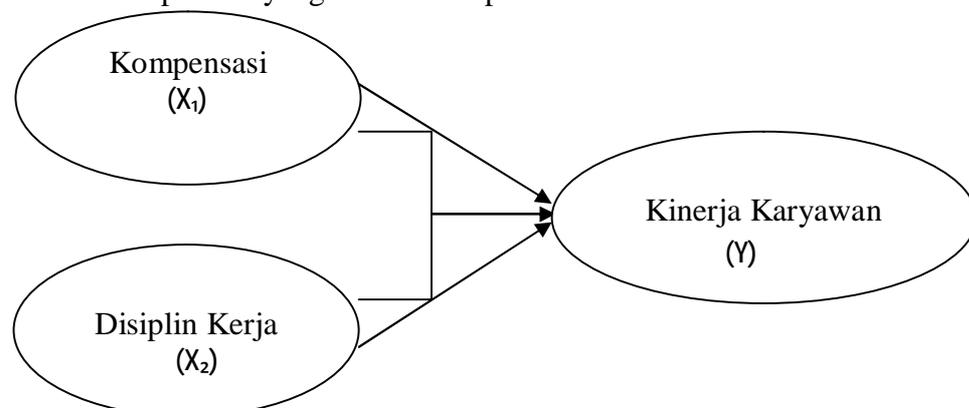


Gambar II.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

c. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat diindikasikanmemilikipengaruh yang secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja darikaryawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Belawan. Tingkat ketidakhadiran karyawanyang cukup tinggi dan tidak sesuai dengan kompensasi yang diberikan kepada karyawandapat menyebabkan target yang telahditetapkan oleh perusahaan tidak dapat selesai tepat pada waktunya. Halinimengindikasikan bahwa disiplin kerja dan kompensasi, kedua variable tersebut berdampak atau menimbulkan pengaruh terhadap menurunnyakerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Belawan.

Hasil penelitian (Masyhura, 2013) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, karena semakin tinggi kompensasi, maka semakin semangat karyawan untuk bekerja, dan faktor disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.Dengan demikian,disiplin kerja yang tinggi dan kompensasi yang tepat akan membuatkinerja karyawan menjadi lebih optimal. Sehingga, dengan optimalnyakerja karyawan akan membawa perusahaan mencapai visi yang telah ditetapkan.



Gambar II.3. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

C. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.
3. Ada pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan *assosiatif* dan *kuantitatif*. Menurut (Azuar Juliandi, 2013, hal. 14) mengatakan bahwa pendekatan *assosiatif* adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat. Sedangkan pendekatan penelitian kuantitatif tidak dilakukan secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaan saja, dengan demikian memerlukan waktu relatif lebih singkat.

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

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional, menurut Sugiyono (2010, hal. 31) adalah penentuan konstruk atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Dalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasional adalah :

1. Kinerja (Y)

Menurut (Rivai & Sagala, 2014, hal. 406), “Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawansesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Tabel III.I
Indikator Kinerja

No	Indikator
1	Kualitas kerja
2	Kuantitas kerja
3	Keandalan
4	Sikap kerja

Sumber :(Rivai & Sagala, 2014, hal. 406)

2. Kompensasi (X_1)

Menurut (Rivai & Sagala, 2014, hal. 541) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Tabel III.2
Indikator Kompensasi

No	Indikator
1	Gaji
2	Upah
3	Insentif
4	Kompensasi tidak langsung

Sumber :(Rivai & Sagala, 2014, hal. 544)

3. Disiplin Kerja (X_2)

Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Menurut (Agustini, 2011, hal. 73), menyatakan beberapa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel III.3
Indikator Disiplin Kerja**

No	Indikator
1	Tingkat kehadiran
2	Tata cara kerja
3	Ketaatan pada atasan
4	Kesadaran bekerja
5	Tanggung jawab

Sumber : Agustini (2011, hal. 73)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) cabang Belawan Jl. Sumatera No. 1 Belawan. Sedangkan waktu penelitian di mulai pada bulan Desember 2016 sampai April 2017.

**Tabel III.4
Skedul Penelitian**

No	Proses penelitian	Waktu Penelitian																			
		Desember 2016				Januari 2017				Februari 2017				Maret 2017				April 2017			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset	■	■																		
2	Pengajuan judul			■	■																
3	Penulisan proposal					■	■	■	■												
4	Seminar Proposal									■	■										
5	Revisi Proposal										■	■									
6	Penulisan Skripsi													■	■	■	■				
7	Bimbingan Skripsi																	■	■		
8	Pengesahan Skripsi																			■	
9	Sidang Meja Hijau																				■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2012.Hal.80) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Jadi populasi juga bukan hanya orang, tapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Jumlah karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada bagian bisnis kapal PT. Pelabuhan Indonesia I (persero) cabang Belawan yang berjumlah 47 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal. 116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan teknik *non probability sampling* dengan metode sampling jenuh dimana semua anggota populasi dibagian bisnis kapal dijadikan sampel yaitu sebanyak 47 orang.

E. Teknik Pengumpulan data

Menurut (Azuar Juliandi, 2013, hal. 70) Teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dikumpulkan dari sumber primer dan sumber sekunder. Data sekunder dikumpulkan langsung dari data PT. Pelabuhan Indonesia I (persero) cabang Belawan. Data primer dikumpulkan

langsung dari responden dengan teknik survey menggunakan angket dan wawancara.

1. Wawancara

Menurut (Azuar Juliandi, 2013, hal. 70) adalah dialog langsung antara peneliti dengan responden penelitian. Wawancara dapat dilakukan apabila responden hanya sedikit.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen-dokumen yang digunakan seperti sejarah singkat perusahaan dan jumlah karyawan yang ada di PT. Pelabuhan Indonesia I (persero) Cabang Belawan.

3. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan atau pernyataan yang disusun untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. 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 III.5
Skala Likert

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

(Azuar Juliandi, 2013, hal. 28)

Responden diminta untuk mengisi daftar pernyataan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada peneliti yang akan mengambil langsung angket tersebut di PT. Pelabuhan Indonesia I (persero) cabang Belawan.

Selanjutnya setelah angket disebar untuk mengukur valid serta handalnya suatu instrumen maka dilakukan uji validitas dan realibilitas.

a. Uji Validitas Data dan Instrumen

Uji validitas digunakan untuk menguji sah atau valid tidaknya sebuah instrumen angket (kuisioner) yang digunakan dalam penelitian. Suatu kuisioner dikatakan valid apabila pernyataan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Alat uji yang digunakan untuk menguji validitas adalah korelasi antara skor masing-masing butir pernyataan dengan total skor. Berikut ini rumus koefisien korelasi produk moment dari Karl Person :

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

Sumber :(Sugiyono, 2016, hal. 183)

Dimana :

r_{xy} = korelasi sederhana antara X terhadap Y

n = banyaknya pasangan pengamatan

$$\begin{aligned} \sum x_i &= \text{jumlah pengamatan variabel } x \\ \sum x_i &= \text{jumlah pengamatan variabel } x \\ \sum y_i &= \text{jumlah pengamatan variabel } y \\ (\sum x_i^2) &= \text{jumlah kuadrat pengamatan variabel } x \\ (\sum y_i^2) &= \text{jumlah kuadrat pengamatan variabel } y \\ \sum x_i y_i &= \text{jumlah hasil kali sampel } x \text{ dan } y \end{aligned}$$

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya.

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < α 0,05).
- b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > α 0,05).
- c) syarat minimum untuk mempengaruhi syarat apakah setiap valid atau tidak valid dengan membandingkan r-tabel = 0,281 , jadi jika koefisien korelasi (r_{xy}) < 0,281 maka butir pernyataan dinyatakan valid, sebaliknya jika r_{xy} > 0,281 maka dinyatakan tidak valid. Hasil dari pengujian validitas akan di jelaskan di tabel di bawah ini

Tabel III 6 hasil Uji Validitas Kompensasi

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,522	0,281	Valid
2	0,407	0,281	Valid
3	0,408	0,281	Valid
4	0,566	0,281	Valid
5	0,580	0,281	Valid
6	0,526	0,281	Valid
7	0,452	0,281	Valid
8	0,348	0,281	Valid
9	0,543	0,281	Valid
10	0,554	0,281	Valid

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 5 dengan skor total sebesar 0,580 dimana masih lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0,281, semua instrument dinyatakan valid karena bernilai lebih dari 0,281, ini berarti instrument yang digunakan untuk mengukur variable kompensasi adalah instrument yang tepat atau benar, dengan demikian data yang digunakan untuk bahan analisis adalah data yang tepat dan benar.

Tabel III.7 Hasil Validitas Disiplin kerja

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,476	0,281	Valid
2	0,322	0,281	Valid
3	0,397	0,281	Valid
4	0,587	0,281	Valid
5	0,533	0,281	Valid
6	0,597	0,281	Valid
7	0,469	0,281	Valid
8	0,449	0,281	Valid

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 6 dengan skor total sebesar 0,597 dimana masih lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0,281, semua instrument dinyatakan valid karena bernilai lebih dari 0,281, ini berarti instrument yang digunakan untuk mengukur variable karakteristik individu adalah instrument yang tepat atau benar, dengan demikian data yang digunakan untuk bahan analisis adalah data yang tepat dan benar.

Tabel III.8 Hasil Validitas Kinerja

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,326	0,281	Valid
2	0,562	0,281	Valid
3	0,494	0,281	Valid
4	0,412	0,281	Valid
5	0,437	0,281	Valid
6	0,591	0,281	Valid
7	0,514	0,281	Valid
8	0,542	0,281	Valid

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 6 dengan skor total sebesar 0,591 dimana masih lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0,281, semua instrument dinyatakan valid karena bernilai lebih dari 0,281, ini berarti instrument yang digunakan untuk mengukur variable kinerja adalah instrument yang tepat atau benar, dengan demikian data yang digunakan untuk bahan analisis adalah data yang tepat dan benar.

b. Realibilitas

Menurut (Azuar Juliandi, 2013, hal. 83) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian *realibilitas* adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Selanjutnya menurut

Nunnally dalam (Azuar Juliandi, 2013, hal. 83-84) menyatakan bahwa “jika nilai koefisien reliabilitas (Sperman Brown/ri) $> 0,60$ maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya. Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reabilitas instrument adalah, Program computer statistical Program For Social Science (SPSS) versi 16,0 yang terdiri dari uji validitas dan *realibilitas*.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas konstruk. Ketentuan apakah suatu item instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Jika nilai korelasi (r) yang di peroleh positif, maka item yang akan diuji tersebut adalah valid. Namun walaupun positif perlu bila nilai korelasi (r) tersebut dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item instrument tersebut tidak valid, sehingga tidak layak untuk dijadikan sebagai item-item dalam instrument penelitian.

Jika nilai *realibilitasnya* mendekati 1, maka instrument penelitian semakin baik. Nilai *realibilitas* instrument diatas menunjukkan tingkat *realibilitas* instrument penelitian sudah mendakati 1.

Untuk dapat memberi interprestasi terhadap kuatnya hubungan antara variable, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada table berikut ini :

Tabel III.9
Pedoman untuk memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Menurut (Azuar Juliandi, 2013, hal. 86) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik Cronbach Alpha dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

(Azuar Juliandi, 2013, hal. 86)

Keterangan:

r = realibilitas instrument (cronbach alpha)

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah Varians butir

σ_1^2 = Varians Total

Tabel III-10 Uji Realibilitas Instrumen

Instrument	Nilai realibilitas	Status
Kompensasi	0,682	Reliable
Disiplin	0,640	Reliable
Kinerja	0,648	Reliable

Bedasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien dengan intrepertasi realibilitas lebih tinggi dari 0,6 dengan demikian seluruh instrument variable penelitian ini adalah adalah reliable atau layak, sehingga data yang digunakan untuk analisis berikutnya juga layak, karena reliable (bisa dipercaya).

F. Teknik Analisis Data

1. Metode regresi linier berganda

Menurut (Sugiyono, 2016 hal 192) Analisis tegresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat .berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda .

$$Y = a + b_1x_1 + b_2xb_2$$

(Sugiyono, 2016 hal 192)

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

β_1 dan β_2 = besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X1 = Kompensasi

X2 = Disiplin Kerja

e = Error

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

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Azuar Juliandi, 2013, hal. 169). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal .

Kriteria pengambilan keputusan nya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen .apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (variance 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

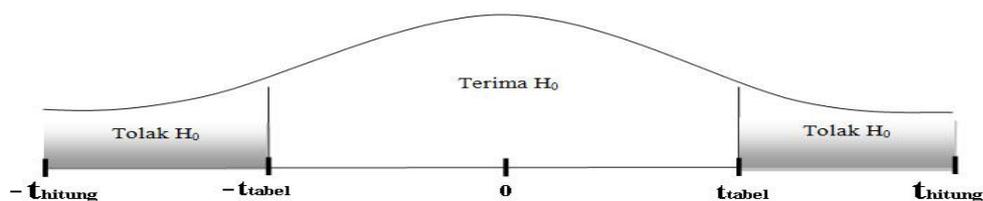
Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya . jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap , maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variable independent dengan nilai residual nya. 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).



Gambar III.1
Kriteria Pengujian Hipotesis

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

(Sugiyono, 2016, hal. 194)

Keterangan :

t =t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel.

r_p= korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

bentuk pengujian adalah :

- a) Ho:r₁ = 0, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b) Ho:r ≠ 0, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

b) Uji Simultan (Uji F)

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

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

(Sugiyono, 2016, hal. 192)

Keterangan :

R= koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

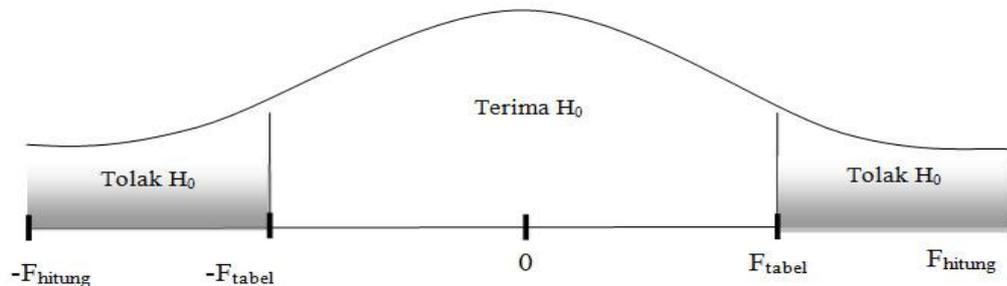
n = jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah :

$H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh variabel x dengan variabel y

$H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh variabel x dengan variabel y



Gambar III.2
Kriteria Pengujian Hipotesis

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2016, hal. 248)

Keterangan :

D = Determinasi

R^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data

Dalam bab ini akan dijelaskan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti dan diolah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. Peneliti telah menyebar angket sebanyak 47 orang, 10 pernyataan untuk variabel kompensasi (X_1), 8 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X_2), 8 pernyataan untuk variabel Kinerja (Y). sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, dimana semua pegawai diambil menjadi sampel. Identitas responden yang ditanyakan pada kuisioner penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan .Data tentang responden akan dijelaskan sebagai berikut.

1. Identitas responden

a. Usia

TABEL IV-1 USIA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 SAMPAI 25 TAHUN	21	44.7	44.7	44.7
26 SAMPAI 35 TAHUN	15	31.9	31.9	76.6
DIATAS 35 TAHUN	11	23.4	23.4	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Dari table di atas bisa kita lihat persentase usia dari responden para pekerja di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan yang mayoritas nya berusia 20-25 tahun ada 21 orang (44,7%) kemudian yang berusia 26 sampai 35 tahun ada 15 orang (31,9%) dan yang berusia di atas 35 tahun sejumlah 11 orang (23,4%).

b. Jenis kelamin

TABEL IV-2 JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid LAKI LAKI	26	55.3	55.3	55.3
PEREMPUAN	21	44.7	44.7	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Dari table IV-2 diatas bisa kita lihat persentase untuk jumlah responden untuk jenis kelamin yaitu terdiri dari laki laki 26 orang (55,3%) dan perempuan 21 org (44,7%).

c. Pendidikan

TABEL IV-3 TINGKAT PENDIDIKAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK	15	31.9	31.9	31.9
D3	12	25.5	25.5	57.4
S1	17	36.2	36.2	93.6
S2	3	6.4	6.4	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Dari tabel IV-3 bisa dilihat persentase dari pendidikan responden di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan dimana kebanyakan para pekerjanya adalah lulusan S1 17 orang (36,2%) kemudian D3 berjumlah 12 orang (25,5%), dan yang pendidikan SMA/SMK sejumlah 15 orang (31,9%) lalu yang berpendidikan S2 adalah sejumlah 3 orang (6,4%).

2. Karakteristik Respoden

Di bawah ini akan dijelaskan hasil penelitian dari data yang dikumpulkan dari kuisisioner yang disebar di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan .

a. Analisis Persentase Jawaban Responden

Tabel IV-4 Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

3. Deskripsi variable penelitian

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

Tabel IV-5 PERNYATAAN VARIABEL KOMPENSASI (X1)

Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1. Gaji yang saya terima sesuai harapan	25org (53,2%)	22org (46,8%)			
2. Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang saya keluarkan	18org (38,3%)	28org (59,6%)	1org (2,1%)		

3. Perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan	13org (27,7%)	31org (66%)	3org (6,4%)		
4. Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan	5org (10,6%)	35org (74,5%)	7org (14,9%)		
5. Tunjangan yang diterima sesuai harapan	14org (29,8%)	24org (51,1%)	6org (12,8%)	3org (6,4%)	
6. Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan	15org (31,9%)	25org (46,8%)	6org (12,8%)	1org (2,1%)	
7. Setiap tahun saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya	11org (23,4%)	28org (59,6%)	7org (14,9%)	1org (2,1%)	
8. Saya merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan	17org (36,2%)	27org (57,4%)	3org (6,4%)		
9. Pimpinan akan memberi penghargaan kepada pegawai yang berprestasi tinggi	11org (23,4%)	32org (68,1%)	2org (4,3%)		2org (4,3%)
10. Besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan	11org (23,4%)	25org (46,8%)	9org (19,1%)	2org (4,3%)	

Penjelasan dari table diatas adalah :

1. Pada pernyataan Gaji yang saya terima sesuai harapan sebanyak 25 orang (53,2%) menjawab sangat setuju lalu sisanya 22 orang (46,8%) menjawab setuju
2. Pada pernyataan Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang saya keluarkan sebanyak 18 orang (38,3%) menjawab sangat setuju, lalu sebanyak 28 orang (59,6%) menjawab setuju, kemudian 1 orang (2,1%) menjawab kurang setuju.
3. Pada pernyataan Perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan sebanyak 13 orang (27,7%) menjawab sangat setuju , lalu

31 orang (66%) menjawab setuju, 3 orang (6,4%) menjawab kurang setuju.

4. Pada pernyataan Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan sebanyak 5 orang (10,6%) menjawab sangat setuju, 35 orang (74,5%) menjawab setuju kemudian 7 orang (14,9%) menjawab kurang setuju
5. Pada pernyataan Tunjangan yang diterima sesuai harapan sebanyak 14 orang (29,8%) menjawab sangat setuju lalu 24 orang (51,1%) menjawab setuju, dan 6 orang (12,8%) menjawab kurang setuju kemudian 3 orang (6,4%) menjawab tidak setuju.
6. Pada pernyataan Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan sebanyak 15 orang (31,9%) menjawab sangat setuju, lalu sebanyak 25 orang (46,8%) menjawab setuju, kemudian 6 orang (12,8%) menjawab kurang setuju, dan 1 orang (2,1%) menjawab kurang setuju
7. Pada pernyataan Setiap tahun saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya sebanyak 11 orang (23,4%) menjawab sangat setuju, 28 orang (59,6%) menjawab setuju, 7 orang (14,9%) menjawab kurang setuju. Dan 1 orang (2,1%) menjawab tidak setuju
8. Pada pernyataan Saya merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan sebanyak 17 orang (36,2%) menjawab sangat setuju, 27 orang (57,4%) menjawab setuju, 3 orang (6,4%) menjawab kurang setuju.

9. Pada pernyataan Pimpinan akan memberi penghargaan kepada pegawai yang berprestasi tinggi sebanyak 11 orang (23,4%) menjawab sangat setuju, 32 orang (68,1%) menjawab setuju, 2 orang (4,3%) menjawab kurang setuju dan 2 orang (4,3%) menjawab tidak setuju
10. Pada pernyataan Besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan, 11orang (23,4%) menjawab sangat setuju, 25 orang (46,8%) menjawab setuju , 9orang (19,1%) menjawab kurang setuju , lalu 2 orang (4,3%) menjawab kurang setuju

Tabel IV- 6 PERNYATAAN VARIABEL DISIPLIN (X2)

Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1. Saya selalu mentaati peraturan yang di terapkan perusahaan.	16org (34%)	27org (57,4%)	3org (6,4%)	1org (2,1%)	
2. Saya selalu melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab sesuai dengan waktu yang ditentukan.	11org (23,4%)	26org (55,3%)	7org (14,9%)	3org (6,4%)	
3. Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.	10org (21,3%)	28org (59,6%)	7org (14,9%)	2org (4,3%)	
4. Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja.	9org (19,1%)	30org (63,8%)	6org (12,8%)	2org (4,3%)	
5. Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya. tanpa alasan.	9org (19,1%)	15org (31,9%)	18org (38,3%)	5org (10,6%)	
6. Saya selalu mentaati jam kerja yang telah ditentukan perusahaan.	9org (19,1%)	20org (42,6%)	11org (23,4%)	7org (14,9%)	
7. Saya selalu menggunakan jam kerja dengan baik agar hasil kerja saya memuaskan.	13org (27,7%)	27org (57,4%)	5org (10,6%)	1org (2,1%)	1org (2,1%)
8. Saya bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan	7org (14,9%)	22org (46,8%)	14org (29,8%)	2org (4,3%)	2org (4,3%)

Penjelasan dari tabel di atas adalah

1. Pada pernyataan Saya selalu mentaati peraturan yang di terapkan perusahaan. sebanyak 16 orang (34%) menjawab sangat setuju, kemudian 27 orang (57,4%) menjawab sangat setuju, 3 orang (6,4%) menjawab kurang setuju, dan 1 orang (2,1%) menjawab tidak setuju
2. Pada pernyataan Saya selalu melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab sesuai dengan waktu yang ditentukan. , sebanyak 11 orang (23,4%) menjawab sangat setuju, 26 orang (55,3%) menjawab setuju, 7 orang (14,9%) menjawab kurang setuju, dan 3 orang (6,4%) menjawab tidak seetuju
3. Pada pernyataan Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, sebanyak 10 orang (21,3%) menjawab sangat setuju , 28 orang (59,6%) menjawab setuju, 7 orang (14,9%) menjawab kurang setuju, dan 2 orang (4,3%) menjawab tidak setuju
4. Pada pernyataan Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja. Sebanyak 9 orang (19,1%) menjawab sangat setuju, 30 orang (63,8%) menjawab setuju, 6 orang (12,8%) menjawab kurang setuju, dan 2 orang (4,3%) menjawab tidak setuju
5. Pada pernyataan Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya. tanpa alasan. Sebanyak 9 orang (19,1%) menjawab sangat setuju , 15 orang (31,9%) menjawab setuju, 18 orang (38,3%) menjawab kurang setuju, dan 5 orang (10,6%) menjawab tidak setuju
6. Pada pernyataan Saya selalu mentaati jam kerja yang telah ditentukan perusahaan. Sebanyak 9 orang (19,1%) menjawab sangat setuju , 20 orang

(42,6%) menjawab setuju , 11 orang (23,4%) menjawab kurang setuju , dan 7 orang (14,9%) menjawab tidak setuju

7. Pada pernyataan Saya selalu menggunakan jam kerja dengan baik agar hasil kerja saya memuaskan. Sebanyak 13 orang (27,7%) menjawab sangat setuju, 27 orang (57,4%) menjawab setuju, lalu 5 orang (10,6%) menjawab kurang setuju, 1 orang (2,1%) menjawab tidak setuju dan 1 orang (2,1%) menjawab sangat tidak setuju
8. Pada pernyataan Saya bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan. Sebanyak 7 orang (14,9%) menjawab sangat setuju, 22 orang (46,8%) menjawab setuju, 14 orang (29,8%) menjawab setuju, 2 orang (4,3%) menjawab tidak setuju dan 2 orang (4,3%) menjawab sangat tidak setuju

Tabel IV-7 PERNYATAAN VARIABEL KINERJA (Y)

Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1. Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan	15org (31,9%)	15org (31,9%)	13org (27,7%)	2org (4,3%)	2org (4,3%)
2. Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan	6org (12,8%)	21org (44,7%)	15org (31,9%)	2org (4,3%)	3org (6,4%)
3. Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan	25org (53,2%)	22org (46,8%)			
4. Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan	18org (38,3%)	28org (59,6%)	1org (2,1%)		
5. Perusahaan menentukan target kerja dengan penuh perhitungan	13org (27,7%)	31org (66%)	3org (6,4%)		
6. Saya handal dalam melaksanakan prosedur kerja	5org (10,6%)	35org (74,5%)	7org (14,9%)		
7. Saya mencari cara lain ketika saya mengalami kebuntuan kerja	14org (29,8%)	24org (51,1%)	6org (12,8%)	3org (6,4%)	
8. Saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang di tetapkan dalam suatu	15org (31,9%)	25org (53,2%)	6org (12,8%)	1org (2,1%)	

pekerjaan					
-----------	--	--	--	--	--

Penjelasan dari tabel diatas adalah

1. Pada pernyataan Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan sebanyak 15 orang (31,9%) menjawab sangat setuju, 15 orang (31,9%) menjawab setuju, 13 orang (27,7%) menjawab kurang setuju, 2 orang (4,3%) menjawab tidak setuju, dan 2 orang (4,3%) menjawab sangat tidak setuju
2. Pada pernyataan Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan sebanyak 6 orang (12,8%) menjawab sangat setuju, 21 (44,7%) menjawab sangat setuju, 15 orang (31,9%) menjawab kurang setuju , 2 orang (4,3%) menjawab tidak setuju, dan 3 orang (6,4%) menjawab sangat tidak setuju.
3. Pada pernyataan Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan sebanyak 25 orang (53,2%) menjawab sangat setuju, 22 orang (46,8%) menjawab setuju
4. Pada pernyataan Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan 18 orang (38,3%) menjawab sangat setuju, 28 orang (59,6%) menjawab setuju, dan 1 orang (2,1%) menjawab kurang setuju
5. Pada pernyataan Perusahaan menentukan target kerja dengan penuh perhitungan sebanyak 13 orang (27,7%) menjawab sangat setuju, 31 orang (66%) menjawab setuju dan 3 orang (6,4%) menjawab kurang setuju

6. Pada pernyataan Saya handal dalam melaksanakan prosedur kerja sebanyak 5 orang (10,6%) menjawab sangat setuju, 35 orang (74,5%) menjawab setuju, dan 7 orang (14,9%) kurang setuju
7. Pada pernyataan Saya mencari cara lain ketika saya mengalami kebuntuan kerja sebanyak 14 orang (29,8%) menjawab sangat setuju, 24 orang (51,1%) menjawab setuju, 6 orang(12,8%) kurang setuju, dan 3 orang (6,4%) menjawab tidak setuju
8. Pada pernyataan Saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang di tetapkan dalam suatu pekerjaan, sebanyak 15 orang (31,9%) menjawab sangat setuju 25 orang (53,2%) menjawab setuju , 6 orang (12,8%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (2,1%) menjawab tidak setuju

B. Analisis Data

1. Uji asumsi klasik

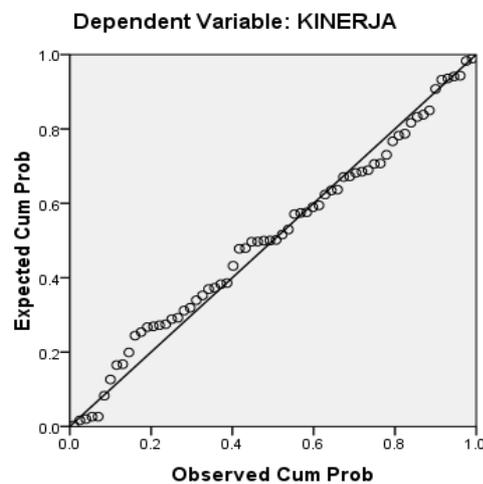
Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*).Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.Ada beberapa pengujian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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV-1 Normalitas

Dari gambar IV-1 titik titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal dikarena bedasarkan gambar diatas distribusinya mengikuti garis diagonal (Singgih Santoso, 2000 hal 104,).

b) Multikolinieritas

Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*), Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya, *Tolerance* adalah mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk $Tolerance > 0,1$, dan $VIF < 5$, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Table IV-8 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.978	4.915		
KOMPENSASI	.474	.088	.995	1.005
DISIPLIN	.189	.098	.995	1.005

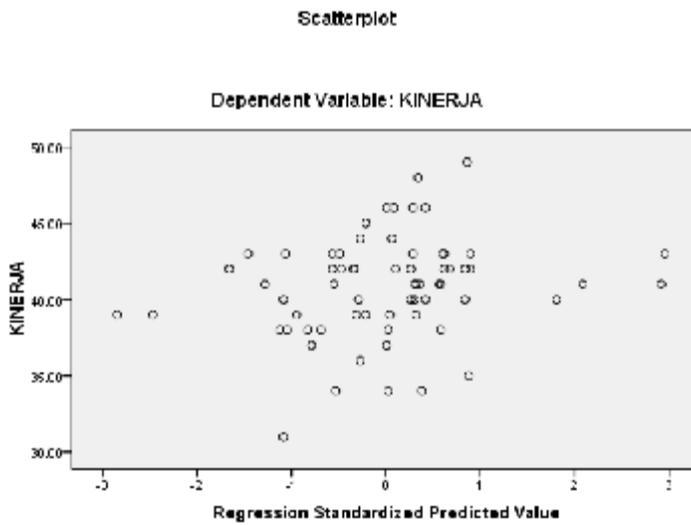
a. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel diatas bisa Kedua variable independent yakni kompensasi dan disiplin memiliki nilai VIF dalam batas tolenransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam varaibel independent penelitian ini karena Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan meilhat nilai factor inflasi varian (*Variance inflasi Factor* / *VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5.

3) Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan unbtuk menguji apakah dalam model regressi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterodekdasitas. Dasar analisis adalah tidak ada pola

yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas



Gambar IV-2 Scatterplot

Dari gambar IV-2 diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas “ pada tabel regressi. Model yang baik adalah tidak terjadi heterodekdasitas

4. Pengujian Hipotesis

a) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat perubahan dari nilai variabel bebas. Dimana rumus pengujiannya adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Tabel IV-9 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.978	4.915		1.420	.163
	KOMPENSA SI	.474	.088	.623	5.405	.000
	DISIPLIN	.389	.098	.424	3.943	.008

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan IBM SPSS 16 diatas akan didapat persamaan regresi berganda model regresi sebagai berikut :

$$Y = 6,978 + 0.474 X_1 + 0.389 X_2$$

Model persamaan diatas bermakna

- a. Nilai konstanta sebesar = 6,978 menunjukkan variabel independen yaitu kompensasi dan disiplin dalam keadaan konstan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka konstantanya akan tetap senilai 69,78%.
- b. Nilai koefisien regresi kompensasi adalah sebesar 0,474 menunjukkan bahwa apabila variabel kompensasi mengalami kenaikan satu satuan maka variabel terikat kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 47,4%
- c. Nilai koefisien regresi disiplin adalah sebesar 0.389 menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan maka variabel terikat kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 38,9 %.

b) Uji secara parsial (Uji t)

Uji secara parsial atau uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, secara parsial (sendiri-sendiri) kriteria dari pengujian parsial bisa dilihat dibawah ini

Tabel-10 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.978	4.915		1.420	.163
	KOMPENSA SI	.474	.088	.623	5.405	.000
	DISIPLIN	.389	.098	.424	3.943	.008

a. Dependent Variable: KINERJA

1. Pengujian Kompensasi Dengan Kinerja

Dari tabel IV-10 diatas bisa dilihat bahwa nilai t adalah 5,405, kemudian nilai sig nya adalah 0,000

Ho: $\beta = 0$, maka kompensasi tidak berpengaruh kinerja di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.

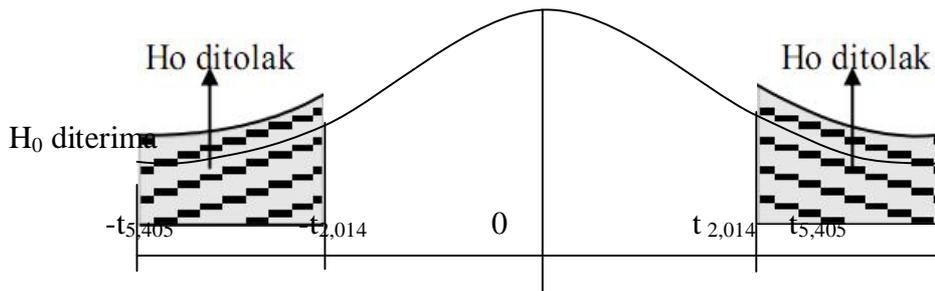
Ho : $\beta \neq 0$, maka kompensasi berpengaruh kinerja di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{table}$ maka H_0 diterima, artinya kompensasi tidak berpengaruh kinerja di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{table}$ maka H_0 ditolak, artinya kompensasi berpengaruh kinerja di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.

Bedasarkan tabel IV-10 diatas diperoleh t_{hitung} untuk variable kompensasi sebesar 5,405 untuk kesalahan 5%, uji 2 pihak dan dk = n-2 (47-2=45), di peroleh t_{table} 2,014. didalam hal ini $t_{hitung} = 5,405 > t_{table} = 2,014$. Artinya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan..

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < \alpha$ 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi kinerja di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.



**Gambar IV-3 Kriteria Pengujian
Kompensasi terhadap Kinerja**

2. Pengujian Disiplin Kerja Dengan Kinerja

Dari tabel IV-14 diatas bisa dilihat bahwa nilai t adalah 3,943 kemudian nilai sig nya adalah 0,008

$H_0 : \beta = 0$, maka disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.

$H_0 : \beta \neq 0$, maka disiplin berpengaruh terhadap kinerja di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.

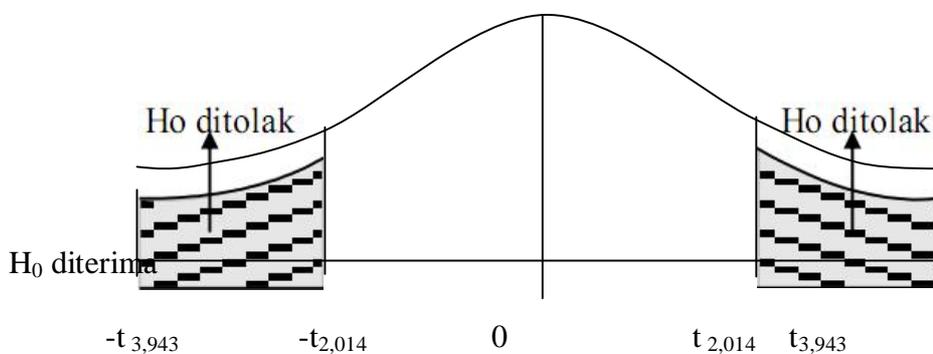
Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya disiplin tidak berpengaruh kinerja di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.

- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya disiplin berpengaruh kinerja di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.

Berdasarkan tabel IV-10 diatas diperoleh t_{hitung} untuk variable kompensasi sebesar 3,943 untuk kesalahan 5%, uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($47=45$), di peroleh t_{table} 2,014., didalam hal ini $t_{hitung} = 3,943 > t_{table} = 2,014$. Artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan..

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,008 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,008 < \alpha$ 0,05, sehingga H_0 di tolak, ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik dan kinerja di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.



Gambar IV-4 Kriteria Pengujian Disipin terhadap Kinerja

c. Uji secara simultan (Uji f)

Uji simultan dimaksudkan untuk mencari tahu hubungan antara variabel bebas dan terikat dengan cara menguji semua variabel bebas (bersama) dengan variabel terikat. Pengujian Kompensasi dan Disiplin Dengan Kinerja bisa dilihat dibawah ini.

Tabel IV-11 ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	113.505	2	56.753	15.845	.000 ^a
	Residual	157.601	44	3.582		
	Total	271.106	46			

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel IV-11 diatas bisa dilihat bahwa nilai f adalah 15,845 kemudian nilai sig nya adalah 0,000

$H_0: \beta = 0$, maka kompensasi dan disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.

$H_0: \beta \neq 0$, maka kompensasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.

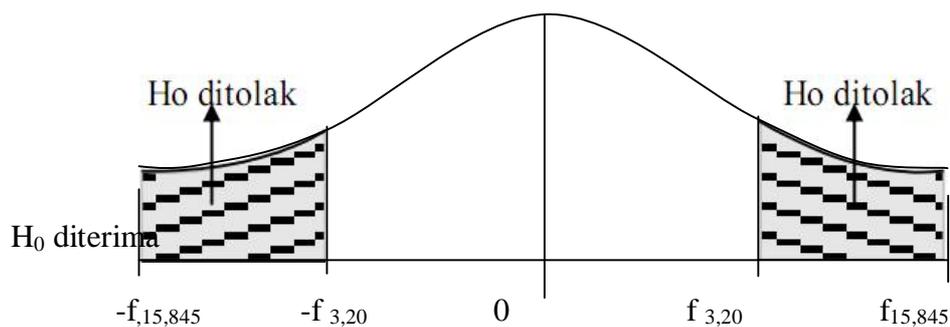
Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 3) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya kompensasi dan disiplin tidak berpengaruh kinerja di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.
- 4) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya kompensasi dan disiplin berpengaruh kinerja di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.

Bedasarkan tabel IV-15 diatas diperoleh f_{hitung} untuk variable kompensasi sebesar 15,845 untuk kesalahan 5%, uji 2 pihak dan $dk = n-1$ ($47-1=46$), di peroleh f_{table} 3,20. Jika $f_{hitung} > f_{table}$ maka didapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 terhadap Y , demikian juga sebaliknya jika $f_{hitung} < f_{table}$

maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 terhadap Y , didalam hal ini $f_{hitung} = 15,845 > f_{table} = 3,20$. Artinya kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan..

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < \alpha 0,05$ sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan karakteristik individu terhadap kinerja di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.



Gambar IV-5 Kriteria Pengujian Kompensasi dan Disiplin Terhadap Kinerja

4. Uji Determinasi

Identifikasi determinan (R^2) berfungsi untuk mengetahui signifikansi variabel maka harus dicari koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinan menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa

pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen. Nilai dari koefisien determinasi ini bisa dilihat pada tabel IV-16 dibawah ini.

Tabel IV -12 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.647 ^a	.419	.392	1.89258

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, KOMPENSASI

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

Cara melihat determinasi adalah dengan melihat kolom R-square dimana nilai R square pada tabel diatas bernilai 0,419 atau senilai 41,9% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas (kompensasi dan disiplin) terhadap variabel terikat (kinerja) sedangkan sisanya 58,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dalam penelitian ini semua variabel bebas (kompensasi dan disiplin) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. dan penjelasan lebih rinci akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Terdapat pengaruh variable X1 (kompensasi) terhadap variable Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{table} yaitu $t_{hitung} = 5,405 > t_{table} = 2,014$. Ini berarti terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja di PT.

Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.

Hal ini sejalan dengan pendapat Menurut (Rivai & Sagala, 2014, hal. 541) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Berbagai aspek bidang pekerjaan baik itu di instansi pemerintah maupun swasta dapat memberikan kepuasan bagi pegawai apabila ada program kompensasi, artinya di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan kompensasi memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, ada baiknya perusahaan melakukan survey terhadap pegawainya karena keinginan karyawan berbeda beda mengenai konsep kompensasi yang mereka terima.

Penelitian ini juga menerima hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Berdasarkan penelitian Catherine Purnama dan Sesilya Kempa hasil menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan meyakinkan terhadap kinerja karyawan (Kempa, 2016)

2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Terdapat pengaruh variable X_2 (disiplin) terhadap variable Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu $t\text{-hitung} = 3,943 > t\text{-tabel} = 2,014$. Ini berarti terdapat pengaruh antara disiplin dengan kinerja di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. Selanjutnya terlihat pula

nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,008 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,008 < \alpha$ 0,05, sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin dengan kinerja di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.

Menurut (Sutrisno, 2010, hal. 85) Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar tercapai bila tidak ada disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurunnya kedisiplinan dari PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Belawan akan membuat target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat selesai tepat pada waktunya.

Hal ini mengindikasikan belum optimalnya kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Belawan yang dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Thaief, 2015) disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Kompensasi dan Disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja hal ini terlihat dari nilai uji f -hitung = 15,845 > f -tabel = 3,20. Ini berarti terdapat pengaruh antara kompensasi dan disiplin dengan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas f yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya

adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < \alpha < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin dengan kinerja PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. Kemudian bisa dilihat hasil uji determinasi dimana nilai R square pada tabel diatas bernilai 0,419 atau senilai 41,9% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas (Kompensasi dan Disiplin) terhadap variabel terikat (kinerja) sedangkan sisanya 58,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini. Seorang karyawan akan lebih meningkatkan kinerja jika kepuasan kerjanya terpenuhi, dan akan menjadikan tujuan perusahaan maupun kebutuha karyawan akan terpenuhi atau tercapai. Begitu juga sebaliknya kepuasan kerja karyawan tidak terpenuhi maka tingkat kinerja karyawan akan menurun. Dengan memberikan kompensasi, perusahaan mengharapkan agar karyawan mencapai kepuasan kerja tersebut. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi.

Dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, fikiran dan juga waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi (imbalan). (Triton. 2010 hal 183) , teori dari Darsono dan Siswandoko (2011 hal 129) menyatakan , disiplin adalah suatu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik tentunya akan mengakibatkan kinerja yg baik pula.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Masyhura, 2013) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, karena semakin tinggi kompensasi, maka semakin semangat karyawan untuk bekerja, dan faktor disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan demikian, disiplin kerja yang tinggi dan kompensasi yang tepat akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih optimal. Sehingga, dengan optimalnya kinerja karyawan akan membawa perusahaan mencapai visi yang telah ditetapkan. Cara dilihat dari uji determinasi dimana nilai R square pada tabel diatas bernilai 0,419 atau senilai 41,9% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas (kompensasi dan disiplin) terhadap variabel terikat (kinerja) sedangkan sisanya 58,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil uji penelitian terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi (X1) dan kinerja (Y) di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.karena probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.
2. Dari hasil uji penelitian terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin (X2) dan kinerja (Y)PT di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.karena probabilitas sig 0,008 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$..
3. Dari hasil uji penelitian terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi (X1) dan disiplin (X2) terhadap kinerja (Y) di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.dilihat dari R-squarenya adalah 19,5% dan juga taraf signifikannya sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$..

B. Saran

Saran yang diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan karena menurut hasil penelitian bahwa setiap pegawai membutuhkan penghargaan dari atasan baik berupa financial ataupun non finansial sehingga kinerja maksimal dari pegawai akan bisa di munculkan, perlunya dilakukan perusahaan survey berkala demi terciptanya kompensasi yang ideal bagi pegawai

2. Disiplin juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, dimana ada banyak hal yang menciptakan disiplin yang memiliki watak giat bekerja dan ulet, salah satunya pimpinan dan senior kerja dimana di dalam hasil penelitian ini didapat perlunya seorang yang bisa memimpin dengan maksimal agar kinerja dari pegawai bisa mencapai potensi penuh

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia . (2011). *Manajemen Sumber Daya Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Akmal, Jasdi. .. (2007). pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai sekretariat pada kinerja pegawai sekretariat daerah Aceh Unsiyah. *Jurnal manajemen pascaserjana Universitas Syah kuala*, 2 (1), 116-131.
- Azuar, Irfan. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* . Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Darsono dan Siswandoko*, Tjatjuk. 2011. *Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta. : Nusantara Consulting
- Hasibuan, Malayu. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kempa, Catherine. Purnama. (2016). Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra. *PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV.CAHAYA CITRA SURYA INDOPRIMA*, 4 (2), 121-131.
- Mangkunegara, Anwar. Prabu. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Revika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar. Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Kesebelas*. Bandung: PT. Resdak Karyawan Offset.
- Mangkuprawira, Syafri. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Masyhura, Fadhil. (2013). Pengaruh Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Sumatera Barat. *Jurnal Universitas Negri Padang*, 2 (1).
- PB, Triton. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Prespektif Partnership Dan Kolektivitas*. Jakarta: PT. Suka Buku.
- Rivai, Veithzal., & Sagala, Ella. Jaufani. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik* . Jakarta: Rajawali Pers.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2011). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV ALFABETA.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenada Media Group.

Thaief, Baharuddin. (2015). Effect of training, compensation, and work discipline against employee job performance. *Review of European Studies*, 7 (11), 23-33.