

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMATERA JAYA MEDIA**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

AJI SYAHREZA
NPM : 1405160695

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

JL. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, Tanggal 14 Mei 2020, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang :

MEMUTUSKAN

Nama : AILSYAHREZA
NPM : 1405160696
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMATERA JAYA MEDIA
Dinyatakan : (B) *lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGEJI

PENGEJI I

PENGEJI II

JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si

RENTA STUT, S.E., M.M

Pembimbing

WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

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

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





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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 ☎ (061) 6623301 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

NAMA : AJI SYAHREZA
NPM : 1405160695
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SUMATERA JAYA MEDIA

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2020

Pembimbing Skripsi


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

Diketahui/ Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


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

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


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



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

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : AJI SYAHREZA
NPM : 1405160695
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
SUMATRA JAYA MEDIA

TGL	MATERI BIMBINGAN	PARAF	KETERANGAN
11.2019 02	PROPOSAL DITERIMA.	/	
	* DAFTAR PUSTAKA.	/	
	* PENDAHULUAN FOKUSKAN DGN VARIABEL JUDUL YG DITELITI	/	
	* PARADIGMA PENELITIAN DIJELASKAN HUB. MASING" VARIABEL.	/	
17.2019 09	ACC IKUT SEMINAR	/	

Dosen Pembimbing


WILLY YUSNANDAR, SE, MSI

Medan, Juni 2019
Diketahui/ Disetujui Oleh
Ketua Program Studi Manajemen


JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : ASI SYAHREZA
NPM : 1405160695
Konsentrasi : MSOM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 201
Pembuat Pernyataan



NB :

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

ABSTRAK

Aji Syahreza. NPM. 1405160695. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumatra Jaya Media. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. Skripsi. 2019.

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatra Jaya Media. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sumatra Jaya Media sebanyak 68 orang. Adapun pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode Slovin yaitu sebanyak 68 orang.

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan Uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,093 > 1,998$) (Sig. $0.000 < \alpha 0.05$). Dengan demikian H_a diterima (H_0 ditolak), yang artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sumatera Jaya Media. hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan Uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($2,590 > 1,998$) (Sig. $0.012 < \alpha 0.05$). Dengan demikian H_a diterima (H_0 ditolak), yang artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sumatera Jaya Media. hasil uji F diatas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar ($30,455 > 3,145$) (Sig. $0.000 < 0.05$), dengan demikian H_a diterima (H_0 ditolak), yang artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sumatera Jaya Media.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah segala puji syukur kehadiran Allah SWT berkat rahmat dan karunianya yang diberikan kepada penulis sehingga akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumatra Jaya Media.”**

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran bersifat konstruktif.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya kepada Ayahanda **Imam Mukhtar** dan Ibunda **Nurasiah** yang telah mendo'akan, mendukung, memberikan nasihat dan suport, serta pengorbanan yang telah dicurahkan kepada penulis dengan ketulusan dan keikhlasan. Penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Januri, S.E., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Dekan I Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. selaku wakil dekan III Pada Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Willy Yusnandar, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang sangat bermanfaat kepada penulis dalam proses menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang telah mendidik dan membimbing penulis dalam mengikuti perkuliahan sampai dengan penyelesaian proposal ini.
8. Seluruh Staff Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Teman-teman seperjuangan kelas Manajemen C Siang Stambuk 2014, terimakasih atas do'a, dukungan dan kebersamaannya selama masa perkuliahan.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca, serta penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk kesempurnaan skripsi.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Juli 2020

Penulis,

AJI SYAHREZA

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II : LANDASANN TEORI	7
A. Uraian Teotitis.....	7
1. Kinerja Karyawan	7
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	7
b. Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	8
c. Penilaian Kinerja Karyawan	11
d. Indikator Kinerja	13
2. Kompensasi	17
a. Pengertian Kompensasi	17
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	21
c. Tujuan Kompensasi.....	24
d. Indikator-Indikator Kompensasi	25
3. Disiplin Kerja	26
a. Pengertian Disiplin Kerja	26
b. Tujuan Disiplin Kerja	27

c. Indikator Disiplin Kerja.....	28
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	29
e. Indikator Disiplin Kerja.....	35
B. Karangka Konseptual	37
C. Hipotesis.....	40
BAB III : METODE PENELITIAN	41
A. Pendekatan Penelitian	41
B. Definisi Operasional.....	41
C. Lokasi dan Waktu Penelitian	43
D. Populasi dan Sampel	43
E. Teknik Pengumpulan Data	44
F. Teknik Analisis Data	47
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
A. Hasil Penelitian	51
1. Deskripsi Data Responden.....	51
2. Deskripsi Variabel Penelitian	58
B. Pembahasan	66
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....	66
A. Kesimpulan.....	69
B. Saran	69

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Indikator Kinerja	42
Tabel III.2	Indikator Kompensasi	42
Tabel III.3	Indikator Disiplin Kerja.....	42
Tabel III.4	Jadwal Penelitian	43
Tabel III.5	Skala Pengukuran Likert	45
Tabel IV.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel IV.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	52
Tabel IV.3	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	52
Tabel IV.4	Data Kuesioner Kompensasi (X1)	53
Tabel IV.5	Skor Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X2)	54
Tabel IV.6	Skor Kuesioner Variabel Kinerja (Y).....	56
Tabel IV.7	Uji Normalitas	58
Tabel IV.8	Uji Multikolinearitas	60
Tabel IV.9	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	62
Tabel IV.10	Hasil Uji T.....	64
Tabel IV.11	Hasil Uji F.....	65
Tabel IV.12	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Paradigma Penelitian	38
Gambar II.2	Paradigma Penelitian	39
Gambar II.3	Paradigma Penelitian	40
Gambar IV.1	Normalitas Metode Uji Normal P-P Plot	59
Gambar IV.2	Normalitas Heterokedisitas	61

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka di harapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Saat ini, masalah Sumber Daya Manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber Daya utama merupakan peranan utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Suatu perusahaan dalam melakukan aktivitasnya dalam mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama Sumber Daya Manusia, karena Sumber daya Manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan factor-faktor yang ada dalam suatu perusahaan,, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan.oleh karena itu, dibutuhkan keterampilan yang baik untuk menciptakan kader-kader yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan didalam suatu perusahaan tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja karyawan mengalami penurunan. Hal ini disebabkan dengan adanya beberapa faktor yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun, yaitu tidak tepatnya kompensasi dan disiplin kerja karyawan didalam perusahaan dan harus dihadapi oleh karyawan tersebut. Rendahnya kinerja karyawan menyebabkan tujuan perusahaan tidak tercapai dengan baik karena terdapat tindakan karyawan yang tidak mendukung efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan. Tetapi dengan adanya pemberian kompensasi dan disiplin kerja yang baik maka dapat mempengaruhi kinerja meningkat lebih baik, karena karyawan merasa kinerjanya menurun dan selalu dapat teguran dari perusahaan maka termotivasi untuk melakukan setiap pekerjaan lebih baik dari sebelumnya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif. Kompensasi merupakan hal yang sensitif bila dikaitkan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan, apalagi semakin besarnya tingkat kebutuhan saat ini sehingga gaji yang diberikan masih dirasa kurang cukup.

Kompensasi yang diberikan oleh PT. Sumatra Jaya Media yaitu berupa gaji, bonus bagi yang bekerja dengan baik. Namun berdasarkan hasil wawancara

pendahuluan dengan beberapa karyawan mengenai pemberian gaji yang sudah disebutkan diatas mereka mengatakan gaji yang diberikan tersebut dirasa belum cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka saat ini, masih mendapatkan gaji di bawah Upah Minimum Provinsi. Selain itu kinerja juga dipengaruhi oleh disiplin yang dimiliki seorang karyawan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para menejer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perubahan prilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan norma-norma sosial yang berlaku. Umumnya disiplin kerja dapat terlihat apabila pegawai datang ke kantor teratur dan tepat waktu, jika mereka berpakaian rapi ditempat kerja, jika mereka menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati, jika mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh Kantor/Instansi dan jika mereka menyelesaikan pekerjaan dan semangat kerja.

Dari hasil penelitian pendahuluan pada pegawai PT. Sumatera Jaya Media diperoleh keterangan bahwa karyawan masih banyak mengeluhkan kompensasi yang mereka terima. Idealnya perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai kepada setiap karyawan dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan sehingga disiplin dan kinerja mereka dapat timbul dengan baik. Kemudian untuk memperoleh karyawan yang berkualitas perusahaan juga harus mencanangkan program kompensasi yang menarik agar calon karyawan yang akan datang memiliki kualifikasi sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. masih ditemukan adanya karyawan yang kurang memiliki kesadaran akan peraturan dan tata tertib yang ada di perusahaan. PT Sumatera Jaya Media

juga mengalami kendala dalam hal kedisiplinan kerja para karyawannya, dimana masih terdapat karyawan yang hadir terlambat dan kurangnya menaati peraturan perusahaan.

Berdasarkan uraian-uraian diatas maka penelitian ini berjudul: **“Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumatra Jaya Media”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis pada PT. Sumatra Jaya Media dapat diperoleh informasi bahwa permasalahan yang timbul didalam perusahaan yaitu:

1. Masih adanya beberapa karyawan memiliki kinerja yang kurang sesuai dengan keinginan perusahaan.
2. Gaji yang diberikan tersebut tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang karyawan lakukan.
3. Gaji yang diberikan perusahaan dirasa belum cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan saat ini
4. Masih rendahnya kesadaran karyawan dalam menaati peraturan perusahaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, dalam penelitian ini, peneliti hanya meneliti variabel yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu Kompensasi dan Disiplin karyawan pada PT. Sumatera Jaya media.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatra Jaya Media?
- b. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatra Jaya Media?
- c. Apakah ada pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatra Jaya Media?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatra Jaya Media.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatra Jaya Media.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatra Jaya Media.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai bahan masukan dan ilmu pengetahuan bagi penulis dalam masalah kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan..
- b. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan PT. Sumatra Jaya Media dalam hal pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan kinerja karyawan.
- c. Sebagai referensi bagi peneliti lain di masa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Mangkunegara (2013, hal. 67) mengatakan: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Hasibuan, (2011, hal. 94) mengatakan: “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Sedangkan menurut Rivai (2008, hal 15) menyatakan: “Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan hasil yang seperti diharapkan”

Menurut pengertian di atas, kinerja disamakan dengan hasil kerja dari seorang pegawai. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan di masa sekarang dan yang akan datang. Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja

yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya, mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya kemampuan ini harus pula diikuti dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup suatu perusahaan.

Menurut Dr.Kasmir (2016, hal 189-190) menyatakan factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya kemampuan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula, dan begitu juga sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan

Maksud pengetahuan ini adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.artinya, dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian juga sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mewujudkan tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan mendapatkan hasil kerja yang baik. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula sebaliknya dengan perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

4. Kepribadian

Yaitu karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang mempunyai kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga pekerjaannya juga berjalan dengan baik. Artinya bahwa kepribadian seseorang sangat mempengaruhi kinerjanya.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sebagai contoh perilaku yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan meningkatkan kinerja karyawannya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2010, hal. 150) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

a. Faktor Internal

Faktor ini menghubungkan sifat-sifat seseorang misalnya, kinerja seseorang yang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan yang tinggi dan seseorang tersebut mempunyai tipe pekerja keras. Sedangkan seseorang yang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan yang rendah dan orang tersebut tidak mempunyai upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuan.

b. Faktor Eksternal

Faktor ini mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan suasana organisasi. Seseorang karyawan yang menganggap kinerja baik berasal dari faktor – faktor internal seperti kemampuan atau upaya, di duga orang tersebut akan mengalami banyak perasaan positif tentang kinerjanya dibandingkan dengan ia menghubungkan kinerjanya yang baik dengan faktor eksternal.

c. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian Kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian Kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. Didalam suatu perusahaan besarnya laba atau keuntungan yang diperoleh oleh perusahaan sangat tergantung dari salah satunya adalah sumber daya yang dimilikinya, dalam hal ini adalah sumber daya manusia. Agar sumber daya manusia dapat menjalankan tugasnya dengan baik, maka karyawan perlu diawasi. Dan kemudian pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan telah berjalan dengan baik atau tidak, maka harus dinilai hasil kerjanya. Penilaian yang dikenal adalah “penilaian kinerja” karyawan. Penilaian kinerja merupakan salah satu dari rangkaian fungsi manajemen sumber daya manusia. Penilaian kinerja meliputi beberapa hal, sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Penilaian kinerja ini bukan hanya untuk kepentingan perusahaan/organisasi, tetapi juga bagi karyawan tersebut, sebagai tolak ukur apakah karyawan tersebut layak dipertimbangkan untuk tetap dalam perusahaan atau tidak.

Menurut Dr, kasmir (2016, hal.184) penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur.

Menurut Mangkunegara (2013, hal.69) “bependapat bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan

pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya”.

Ada beberapa proses penilaian pekerjaan yang harus dilakukan, yaitu :

1. Menyusun Rencana Kerja

Rencana kerja merupakan tahap dalam menyepakati saran kerja yang harus dicapai dan juga sikap serta perilaku yang mesti ditampilkan pegawai dalam suatu periode penilaian ke depan.

2. Pelaksanaan

Pelaksanaan merupakan pengerjaan atas rencana yang dilaksanakan oleh pegawai dengan sebaik-baiknya, sesuai yang telah direncanakan sebelumnya.

3. Pembinaan

Pembinaan dilakukan jika karyawan belum mencapai atau tidak tercapainya dalam mewujudkan rencana yang telah ditetapkan.

4. Pengawasan dan Pengendalian

Hal ini dilakukan untuk melihat atau mengetahui sejauh mana kemajuan kinerja yang terjadi. Dan pengendalian dilakukan jika dalam pelaksanaan terjadi penyimpangan atas pelaksanaan yang dilakukan.

Jadi secara umum dapat didefinisikan bahwa penilaian kinerja tersebut adalah sebagai penilaian hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap pegawai. Penilaian kinerja pegawai mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap pegawai. Apakah prestasi yang dicapai setiap pegawai baik, sedang, kurang. Penilaian prestasi penting bagi setiap pegawai

dan berguna bagi organisasi untuk mengambil keputusan dan menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya.

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

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+ skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

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

d. Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013, hal.212) Pengertian Kinerja (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2009, hal.75), mengemukakan indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

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

1. Jumlah pekerjaan

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

2. Kualitas Pekerjaan

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

3. Ketepatan Waktu

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

4. Kehadiran

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

5. Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Maka dengan demikian, untuk dapat melihat baik atau tidaknya kinerja atau hasil yang dilakukan oleh seorang karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek seperti jumlah pekerjaan, baik atau tidak kualitas pekerjaan yang dihasilkannya, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Secara praktik, manusia melakukan sesuatu agar dapat memperoleh uang yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Untuk itulah sumber daya manusia baik tenaga manajerial, administrative maupun operasional akan bekerja dengan baik dan bekerja keras. Sumber daya manusia yang bekerja disuatu perusahaan juga akan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaannya dan aktivitas lain yang dilakukan demi memperoleh sejumlah materi. Melalui usaha kerja keras tersebut maka perusahaan memberikan penghargaan dengan jalan memberikan kompensasi.

Pemberian kompensasi kepada individu atau sumber daya manusia yang ada disuatu organisasi merupakan suatu yang sangat relatife rumit, sebab kebijakan kompensasi yang diberikan haruslah berlandaskan kepada azas-azas yang ditetapkan oleh Negara, representif, adil, sesuai dengan kelayakan hidup, disuatu daerah, sesuai dengan latar belakang SDM (pendidikan, skill, status sosial dan lain-lain), sesuai dengan kondisi perekonomian suatu Negara dan lain sebagainya. Adakalanya kebijakan kompensasi yang diberikansudah tepat dan bijak namun dampak yang diberikan dari pemberian kompensasi tersebut masih belum didapatkan organisasi secara maksimal, artinya SDM belum menunjukkan prestasi dan kualitas kinerja yang maksimal.

Menurut Khair (2017:4) : Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka. Kompensasi ditinjau dari sudut pandang perusahaan merupakan unsur biaya yang dapat mempengaruhi biaya operasional perusahaan, proses rekrutmen dan penempatan sumber daya manusia.

Sedangkan Handoko (2008:155) berpendapat bahwa: “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.” Sesuatu yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya atas jasa yang diberikan untuk kemajuan perusahaan besarnya kompensasi yang diberikan mencerminkan status, pengalaman dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan dan keluarganya.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan diatas dapat diketahui bahwa hakekatnya pengertian kompensasi adalah sama yaitu sebagai imbalan/balas jasa yang diberikan oleh seorang pemberi kerja kepada seseorang penerima kerja yang

dibayarkan dalam bentuk uang tunai dan aturan lainnya. Program kompensasi/balas jasa ini umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerinyah/ masyarakat. Supaya tujuan ini tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak, hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan layak, Undang-Undang perburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi.

Menurut Hasibuan (2013, hal 107-109), kompensasi mempunyai beberapa tujuan, diantaranya adalah :

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedang pengusaha/majikan wajib membayarkan kompensasi itu sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status, sosial dari egoistiknya, sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan itu akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi itu sesuai dengan Undang-Undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

9. Memenuhi peraturan-peraturan Legal

Kompensasi juga bertujuan untuk memenuhi peraturan-peraturan legal, seperti Upah Mini-mum Rata-Rata (UMR), Ketentuan lembur, Badan penyelenggara Jaminan sosial kesehatan, BPJS ketenagakerjaan dan fasilitas lainnya.

Sedangkan Dr kasmir (2016, hal 238-239), memberikan penjelasan manfaat pemberian kompensasi, diantaranya ialah :

1. Loyalitas Karyawan Meningkat

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, akan membuat karyawan bersungguh-sungguh dan menumbuhkan rasa memiliki perusahaan yang semakin besar. Karyawan akan setia kepada perusahaan dengan bekerja sesuai yang telah ditugaskan. Karyawan yang loyal biasanya tidak akan meninggalkan perusahaan dan tidak akan membongkar rahasia perusahaan kepada pihak lain.

2. Komitmen Terhadap Perusahaan Meningkat

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, karyawan akan mematuhi segala kewajiban yang diberikan kepada perusahaan dan mematuhi semua peraturan yang ditetapkan perusahaan. Karyawan akan komit dengan ucapan, janji dan perbuatannya yang telah dilakukan kepada perusahaan.

3. Motivasi Kerja Meningkat

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka dorongan karyawan untuk bekerja semakin kuat. Demikian pula sebaliknya, jika kompensasi dibayar tidak wajar, maka para karyawan akan menampilkan kinerja yang buruk.

4. Semangat Kinerja Meningkat

Dengan pemberian kompensasi yang baik, karyawan akan semakin semangat dalam mengerjakan setiap pekerjaannya. Upaya untuk melakukan pekerjaan dengan baik, dilakukan dengan penuh semangat. Karyawan juga pantang menyerah terhadap kendala atau masalah yang sedang

dihadapinya, sehingga selalu ada solusinya. Karyawan juga tidak mudah putus asa jika terdapat masalah dalam pekerjaan.

5. Kinerja Karyawan Meningkat

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan meningkatkan kualitas kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja dalam suatu perusahaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Mangkunegara (2007, hal 81-82) mengemukakan 6 faktor yang dapat mempengaruhi kebijakan kompensasi, ialah :

1. Faktor Pemerintah

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

2. Penawaran Bersama Antara Perusahaan Dengan Pegawai

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

3. Standard Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standard biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan

keluarganya, maka pegawai akan merasa aman . terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

4. Ukuran Perbandingan Upah

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

5. Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

6. Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar kemampuan perusahaan.

Sedangkan menurut Riniwanti (2016, hal. 187) faktor-faktor yang

mempengaruhi kompensasi adalah :

1. Kebijakan kompensasi

Kebijakan kompensasi dapat membantu memberikan arahan untuk mengambil keputusan mengenai pemberian kompensasi. Beberapa karyawan mungkin telah adil diberikan serta tidak memihak, akan tetapi sebagian karyawan memiliki pendapat yang berbeda. Akibat dari banyaknya persepsi tersebut dapat mempengaruhi persepsi karyawan. Organisasi sering kali, menciptakan kebijakan kompensasi yang menentukan apakah organisasi tersebut merupakan pemimpin dalam bayaran (*payleader*) pengikut dalam bayaran (*pay follower*), ataukah berupaya mencapai posisi rata-rata di pasar tenaga kerja.

2. Politik organisasi

Politik organisasi berhubungan dengan level organisasi. Level organisasi di mana keputusan kompensasi yang diambil juga dapat mempengaruhi bayaran. Manajemen level atas sering kali mengambil keputusan-keputusan tersebut untuk memastikan apakah keputusan itu dilaksanakan secara konsisten.

3. Survei kompensasi

Survei kompensasi bisa diartikan dengan mengevaluasi pekerjaan, sehubungan dengan kebijakan yang berkaitan dalam penentuan gaji pokok pegawai. Pertimbangan lain yang juga bisa mempengaruhi factor-faktor ini adalah factor politis yang dilakukan dengan cara berikut:

- a. Manajer bisa menjadikan suatu perusahaan untuk menjadin *pay leader* dengan membuat survey kepada organisasi-organisasi *pay follower*
- b. Sebuah pilihan perusahaan mengenai faktor kompensasi untuk rencana evaluasi pekerjaan dapat memanipulasi nilai pekerjaan tertentu.

c. Tujuan Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu tindakan atau tujuan untuk meningkatkan motivasi serta menciptakan keinginan dan semangat karyawan dalam bekerja dan dapat memotivasi agar karyawan cepat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Adapun tujuan kompensasi menurut para ahli yaitu :

Menurut Sutrisno (2009, hal. 188) juga mempunyai tujuan, antara lain menjamin sumber nafkah karyawan beserta keluarganya, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan harga diri para karyawan, mempererat hubungan kerja antar karyawan, mencegah karyawan meninggalkan perusahaan, meningkatkan disiplin kerja, efisiensi tenaga karyawan yang potensial, perusahaan dapat bersaing dengan tenaga kerja di pasar, mempermudah perusahaan mencapai tujuan, melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan perusahaan dapat memberikan teknologi baru.

Menurut Khair (2017, hal. 105) tujuan kompensasi adalah untuk membuat organisasi mencapai keberhasilan strategis dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal menjamin bahwa jabatan yang lebih menantang atau orang yang mempunyai kualifikasi lebih baik dalam

organisasi akan dibayar lebih tinggi. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan akan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama di pasar tenaga kerja.

d. Indikator-indikator Kompensasi

Indikator kompensasi merupakan bagaimana cara sebuah perusahaan untuk mengukur hasil pekerjaan atau pencapaian kerja didalam suatu perusahaan. Adapun indikator kompensasi menurut para ahli dapat dijelaskan sebagai berikut :

Sutrisno (2009, hal. 184) menyatakan indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan.

2. Insentif

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

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

4. Fasilitas, contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili

jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Sedangkan menurut Supatmi, dkk (2013, hal. 30) ada dua indikator untuk menilai kompensasi, yaitu :

1. **Kompensasi Finansial**

Meliputi Gaji, bayaran prestasi, bonus, bayaran diluar jam kerja, bayaran masa kerja, program perlindungan, insentif

2. **Kompensasi Nonfinansial**

Meliputi lingkungan kerja yang nyaman, tanggung jawab, promosi

- 3. Disiplin Kerja**

- a. Pengertian Disiplin kerja**

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari Manajemen sumber Daya Manusia . kedisiplinan ini sangat penting karena semakin disiplin karywan, semakin tinggi pula prestasi karyawan yang dapat diraihny. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Edy (2009, hal.86) disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk.

Malayu (2008, hal.193) menyatakan bahwa; Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap mental dari individu atau sekelompok yang mencerminkan ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku di dalam suatu organisasi. Sedangkan disiplin kerja dapat dikatakan sebagai sikap dari seseorang atau kelompok yang taat atau patuh terhadap peraturan atau tata tertib yang berlaku, dalam melakukan tugas dan kewajibannya pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

b. Pelaksanaan Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2009, hal. 94) disiplin yang baik adalah disiplin diri. Kecenderungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajibannya dan menepati aturan permainan. Suatu waktu orang mengerti apa yang dibutuhkan dari mereka, dimana mereka diharapkan untuk selalu melakukan tugasnya secara efektif dan efisien dengan senang hati. Kini banyak orang yang mengetahui bahwa kemungkinan yang terdapat dibalik disiplin adalah meningkatkan diri dari kemalasan.

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009, hal. 94) Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin kerja antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

c. Tujuan Disiplin

Didalam suatu organisasi haruslah mempunyai tujuan dalam menjalankan disiplin agar dapat meningkatkan kreativitas dan prestasi kerja seseorang dalam suatu organisasi. Adapun tujuan disiplin menurut para ahli sebagai berikut :

Menurut Sutrisno (2009, hal. 87) tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu, dan energi. Selain itu disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian.

Menurut Sastrohadiwiryono (Arianto, 2013, hal. 194) tujuan disiplin adalah agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan, dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, menggunakan dan memelihara prasarana dan sarana barang dan jasa perusahaan dengan baik, bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku dan tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi.

Menurut Simamora (Permatasari, *dkk*, 2015, hal. 2) tujuan disiplin kerja yaitu, untuk memastikan perilaku karyawan konsisten sesuai dengan aturan perusahaan, untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara penyelia dan bawahannya, membantu karyawan supaya menjadi

lebih produktif, dapat memacu individu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja dan pada akhirnya menghasilkan pencapaian bagi individu bersangkutan.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Asumsi bahwa pimpinan mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim maupun suasana kepemimpinan maupun melalui contoh pribadi. Karna itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2012, hal. 89), faktor yang mempengaruhi disiplin adalah :

1. Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jasanya yang telah dikontribusi bagi perusahaan. bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterima jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain diluar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.

Namun demikian, pemberian kompensasi yang memadai belum tentu juga menjamin tegaknya disiplin. Karna pemberian kompensasi hanyalah merupakan salah satu cara meredam kegelisahan para karyawan.

Disamping banyak juga hal lain yang dilur kompensasi yang harus mendukung tegaknya disiplin kerja dalam perusahaan. Realitanya dalam praktik lapangan memang dengan pemberian kompensasi yang mencukupi sedikit banyak akan membantu karyawan akan bekerja tenang karena dengan menerima kompensasi yang wajar kebutuhan primer mereka akan dapat terpenuhi.

2. Ada Tidaknya Keteladanan Pimpinan dalam Perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan jam kerja pukul 08.00, maka si pimpinan tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan. Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam perusahaan, maka ia harus lebih dulu mempraktikkan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh para karyawan lainnya.

3. Ada Tidaknya Aturan Pasti yang Dapat Dijadikan Pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada peraturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan apabila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas, dan di informasikan pada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharap bahwa para karyawan akan memahami aturan tersebut, oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4. Keberanian Pimpinan Dalam Mengambil Tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada maka semua karyawan merasa akan terlindungi dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

Dalam situasi demikian maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono asal jadi seenaknya sendiri dalam perusahaan sebaliknya bila pemimpin tidak berani mengambil tindakan walaupun sudah terang-terangan karyawan tersebut melanggar disiplin, tetapi tidak ditegur, maka akan berpengaruh pada suasana kerja dalam perusahaan. Para karyawan akan berkata Untuk apa disiplin, sedangkan orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi.

5. Ada tidaknya Pengawasan Pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lain, tegaknya disiplin masih perlu agak dipaksakan, agar mereka tidak berbuat semaunya dalam perusahaan. Orang yang paling tepat melakukan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada dibawah. Pengawasan yang dilaksanakan atasan langsung ini sering disebut WASKAT. Pada tingkat manapun ia berada, maka seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini, sehingga tugas-tugas yang dibebankan pada karyawan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

6. Ada Tdaknya Perhatian kepada Para Karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinanya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka akan didengar, dan dicarikan jalan

keluarnya. Dan sebagian pimpinan yang berhasil memberikan perhatian besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karna ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan. Sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi semangat kerja dan modal kerja para karyawan.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :

- a) Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan pekerjaan.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikut sertakan para karyawan dalam pertemuan-pertemuan apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Sedangkan menurut Afandi (2016, hal. 10) Faktor faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Factor kepemimpinan
2. Factor system penghargaan
3. Factor kemampuan
4. Factor balas jasa

5. Factor keadilan
6. Factor pengawasan melekat
7. Factor saksi hokum
8. Factor ketegasan
9. Factor hubungan kemanusiaan

e. Indikator Disiplin Kinerja

Menurut Agustini (2011:73) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan adalah:

1. Tingkat Kehadiran

Dimana jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktifitas 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

Mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

4. Kesadaran Bekerja

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

5. Tanggung Jawab

Dimana kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta prilaku kerjanya.

B. Kerangka Konseptual

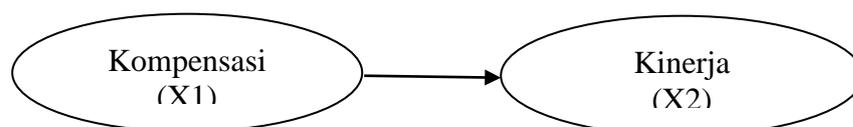
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berbicara tentang kebijakan pemberian kompensasi, umumnya hanya tertuju pada jumlah yang dibayarkan kepada karyawan. Apabila jumlah kompensasi telah cukup memadai, berarti sudah cukup layak dan baik. Permasalahan sebenarnya tidak sesederhana itu, sebab cukup memadai menurut kacamata perusahaan, belum tentu dirasakan cukup oleh karyawan yang bersangkutan.

Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jufrizen (2018), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan haruslah selalu di perhatikan dan di tingkatkan lagi guna meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Kasmir (2016, hal 255) Kinerja karyawan juga memiliki hubungan dengan pemberian kompensasi. Artinya jika kompensasi diberikan secara layak dan wajar maka loyalitas karyawan akan meningkat dan karyawan terus untuk melakukan kewajibannya. Namun, jika kompensasi yang tidak dibayar secara benar dan layak, maka loyalitas karyawan akan turun dan ini tentu merugikan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang diilustrasikan seperti gambar berikut:



Gambar II.1 Pradigma Penelitian

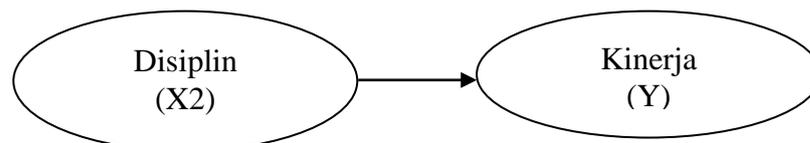
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari setiap karyawan perusahaan maka akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang akan semakin baik, dengan baiknya kinerja karyawan maka kinerja perusahaan juga akan semakin baik.

Pendapat di atas selaras dengan pendapat (Tohardi, 2013, hal 96) bahwa disiplin kerja dan kebiasaan-kebiasaan yang baik itu lah yang harus ditanamkan didalam diri karyawan. Sebaiknya bukan atas paksaan semata, tetapi harus lebih berdasarkan atas kesadaran dalam diri karyawan.

(Hasibuan, 2013, hal 193) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Hasil penelitian Arianto (2013) disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian Jufrizen (2018) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti disiplin merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan, jika karyawan disiplin dalam bekerja maka kinerja pegawai juga akan tercapai dan mengalami peningkatan. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

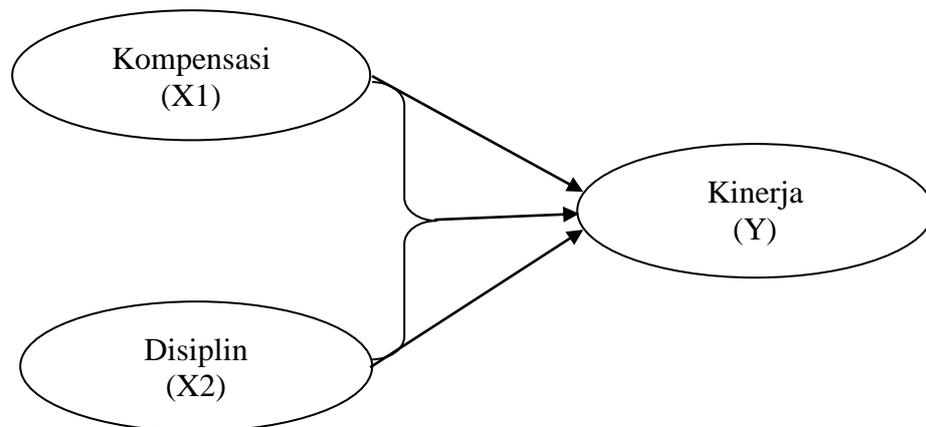


Gambar II.2 Paradigma Penelitian

3. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Sesilya Kempa (2017) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa: adanya pengaruh signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja secara terhadap kinerja karyawan pada.. Disiplin memegang kendali penting dalam kinerja karyawan karena dengan disiplin yang baik karyawan akan dapat bekerja dengan baik, dan menghasilkan kinerja yang baik pula. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut perusahaan harus memberikan kompensasi yang adil dan benar sehingga akan membantu perusahaan mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Berdasarkan uraian diatas tentang pengaruh antar variabel, maka kerangka konseptual pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar II.3 Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Sumatra Jaya Media.
2. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Sumatra Jaya Media.
3. Ada pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Sumatra Jaya Media.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Peneliti

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2012, hal. 35) Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lainnya. Data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

B. Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang diklasifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya dalam suatu penelitian. Dimana dalam penelitian ini terdapat 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Variabel bebas penelitian ini adalah kompensasi dan disiplin kerja, sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah :

1. Kinerja Karyawan (Variabel Y)

Kinerja adalah kemampuan dari seseorang untuk menaikkan hasil yang telah dicapainya pada saat sekarang melebihi hasil yang dicapainya waktu sebelumnya.

Tabel III.1 Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator
1.	Kualitas kerja
2.	Kuantitas kerja
3.	Pelaksanaan tugas
4.	Tanggung jawab

Menurut (Mangkunegara, 2013, hal. 75)

2. Kompensasi (Variabel X1)

Tabel III.2 Kompensasi

No	Indikator
1	Gaji
2	Insentif
3	Tunjangan
4	Fasilitas

Sutrisno (2009, hal. 184)

3. Disiplin (Variabel X2)

Disiplin Kerja merupakan 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.

Tabel III.3 Indikator Disiplin

No.	Indikator
1.	Tingkat Kehadiran
2.	Tata Cara Kerja
3.	Ketaatan Pada Atasan
4.	Kesadaran Bekerja
5.	Tanggung Jawab

Sumber : Agustini (2011:73)

C. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian direncanakan di kantor PT. Sumatera Jaya Media

2. Waktu Penelitian

Waktu dalam penelitian ini dilaksanakan pada Mei sampai dengan Oktober tahun 2018, untuk rincian pelaksanaan penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel III.4
Skedul Penelitian
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Keterangan	Mei				Jun				Jul				Aug				Sep				Okt			
		1	2	3	4	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	Penyusunan proposal					■	■	■	■	■	■														
4	Seminar proposal									■	■	■													
5	Pengelolaan data												■	■	■	■									
6	Penyusunan skripsi																■	■	■	■					
7	Sidang meja hijau																							■	■

Sumber : Sesuai dengan langkah – langkah dalam silabus yang di berikan

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2010, hal.80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulan.

Adapun populasi yang di batasi oleh peneliti dalam penelitian ini adalah pada PT. Sumatera Jaya Media yang berjumlah 68

2. Sampel

Sampel merupakan populasi kecil yang digunakan dalam penelitian. Sampel terdiri dari sekelompok individu yang dipilih dari kelompok yang lebih besar dimana pemahaman dari hasil penelitian di lakukan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Sampel Jenuh, (Sugiyono, 2001) menyatakan bahwa teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini 68 karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

1. Studi Dokumentasi

Mempelajari data-data yang ada dalam organisasi dan hubungan dengan penelitian ini dengan

2. Wawancara

Yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan.menggunakan skala likert.

3. Angket (Quesioner)

Metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada karyawan di objek penelitian yaitu di Kantor PT. Sumatera Jaya Media

Tabel III.5
Skala Pengukuran Likert

No.	Pertanyaan	Bobot
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

a. Uji Validitas

Untuk validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah itemitem instrumen yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

Menurut (Sugiyono, 2012, hal 182) untuk mengukur validitas setiap butir pernyataan, maka akan digunakan teknik korelasi *product moment*.

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

Dimana :

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel X

$\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel Y

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

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

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

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

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

r_{xy} = besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a) Tolak H₀ jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitasnya yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < α 0,05).
- b) Terima H₀ jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > α 0,05).

b. Uji Reabilitas

Pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Menurut (Imam Ghazali, 2005, hal 47) dikatakan reliabel bila asil Alpha > 0,60 dengan rumus *alpha* sebagai berikut:

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

Dimana :

r = reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varians butir

σ_i^2 = varians total

Kriteria pengujiannya adalah :

- a. Jika nilai koefesion reliabilitas > 0,60 maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- b. Jika nilai koefesion reliabilitas < 0,60 maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dan pengujian tersebut dengan regresi linier berganda.

1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji Regresi Linier berganda, perlu dilakukan 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 dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut (Ghozali, 2005) ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dengan melihat histogram dengan norma plot sedangkan analisis statistik dilakukan dengan menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Jika variabel independent saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independent sama dengan nol. Menurut (Ghozali, 2005) multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIP). Kedua ukuran ini menunjukkan

setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

a. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat Grafik Plot dan Uji Glesjer, (Ghozali, 2005).

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda :

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

β = Konstanta

β_1 dan β_2 = Besaran koefisien regresi dan masing-masing variabel

X1 = Disiplin

X2 = Pengawasan Kerja

e = Error

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

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

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2013, hal. 184)

Keterangan :

t = nilai t_{hitung}

r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

Bentuk pengujinya sebagai berikut :

- a. $H_0 : r_1 = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b. $H_0 : \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

b. Uji Simultan (Uji F)

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

(Sugiyono, 2012, hal 257)

Keterangan :

R^2 = 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 antara variabel X dengan variabel Y.

$H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel X dengan variabel Y.

4. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat:

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

(Sudjana, 2010, hal. 370)

Dimna :

D : Koefisien dterminasi

r^2 : Nilai korelasi berganda

100% : Persentase Kontribusi

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Responden

Dalam penelitian ini penulis melakukan pengelolaan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel X₁, 10 pernyataan untuk variabel X₂, dan 10 pernyataan untuk variabel Y, dimana yang menjadi variabel X₁ adalah Kompensasi, variabel X₂ adalah Disiplin Kerja, dan variabel Y adalah Kinerja Karyawan. Angket yang disebarakan diberikan kepada 68 orang karyawan di PT. Sumatera Jaya Media sebagai sampel penelitian.

Responden penelitian ini meliputi Karyawan PT. Sumatera Jaya Media yang terdiri dari beberapa karakteristik baik itu dari jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan.

Tabel IV-1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (Jumlah Orang)	Persentase (%)
1.	Laki – laki	41	60.29%
2.	Perempuan	27	39.71%
Jumlah		68	100%

Sumber: Hasil Penyebaran Angket, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin laki - laki sebanyak 41 orang (60,29%) dan jenis kelamin perempuan sebanyak 27 orang (39,71%).

Tabel IV-2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Frekuensi (Jumlah Orang)	Presentase (%)
1.	21 – 25	21	30.88%
2.	26 – 30	37	54.41%
3.	> 30	10	14.71%
Jumlah		68	100%

Sumber: Hasil Penyebaran Angket, 2019

Berdasarkan penelitian diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar mayoritas usia karyawan dalam penelitian ini adalah berusia 25 – 35 tahun. Hal ini dapat dilihat dari besarnya frekuensi yaitu sebanyak 37 orang karyawan dengan persentase 54,41%.

Tabel IV-3
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Jumlah Orang)	Persentase (%)
1.	SMP – SMA	18	26.47%
2.	D1 – D3	20	29.41%
3.	S1	30	44.12%
Jumlah		68	100%

Sumber: Hasil Penyebaran Angket, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini adalah Sarjana S1. Hal ini dapat dilihat dari besarnya frekuensi sebanyak 30 orang karyawan dengan persentase sebesar 49,28%.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Variabel Kompensasi (X_1)

Tabel IV-4
Data Kuesioner Kompensasi (X_1)

No	Item Pernyataan	SS	S	KS	TS	ATS	Total
		Frek, Persen (%)					
1.	Besarnya gaji pokok sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.	22 Orang (32,4%)	46 Orang (67,6%)	-	-	-	68 Orang (100%)
2.	Gaji pokok yang anda terima telah memenuhi kebutuhan dasar.	25 Orang (36,8%)	43 Orang (63,2%)	-	-	-	68 Orang (100%)
3.	Upah insentif yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja.	21 Orang (30,9%)	47 Orang (69,1%)	-	-	-	68 Orang (100%)
4.	Upah insentif dapat dijadikan pelopor untuk meningkatkan semangat kerja.	16 Orang (23,5%)	52 Orang (76,5%)	-	-	-	68 Orang (100%)
5.	Sarana pendukung dan perlatan kerja yang memadai.	19 Orang (27,9%)	49 Orang (72,1%)	-	-	-	68 Orang (100%)
6.	Fasilitas kantor hanya digunakan untuk kegiatan kantor.	17 Orang (25%)	51 Orang (75%)	-	-	-	68 Orang (100%)
7.	Anda merasa bisa mengandalkan tujangan kantor untuk	15 Orang (22,1%)	53 Orang (77,9%)	-	-	-	68 Orang (100%)

	pemenuhan kebutuhan.						
8.	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan.	7 Orang (10,3%)	61 Orang (89,7%)	-	-	-	68 Orang (100%)
9.	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan.	11 Orang (16,2%)	57 Orang (83,8%)	-	-	-	68 Orang (100%)
10.	Tunjangan yang diberikan sesuai harapan.	14 Orang (20,6%)	54 Orang (79,4%)	-	-	-	68 Orang (100%)

Sumber: Hasil Penyebaran Angket, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase untuk setiap pernyataan variabel Kompensasi mayoritas responden menjawab Setuju (S). Ini bermakna bahwa Kompensasi yang diberikan perusahaan sudah tinggi, terbukti dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab Setuju adalah di atas 50%. Sedangkan dari data terendah responden menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebesar 0%.

b. Variabel Disiplin Kerja (X₂)

**Tabel IV-5
Data Kuesioner Disiplin Kerja (X₂)**

No	Item Pernyataan	SS	S	KS	TS	ATS	Total
		Frek, Persen (%)	Frek, Persen (%)	Frek, Persen (%)	Frek, Persen (%)	Frek, Persen (%)	Frek, Persen (%)
1.	Kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin kerja	9 Orang (13,3%)	59 Orang (86,7%)	-	-	-	68 Orang (100%)

2.	Disiplin kerja saya yang berkaitan dengan kehadiran/absensi dan ketaatan cukup baik.	24 Orang (35,3%)	44 Orang (64,7%)	-	-	-	68 Orang (100%)
3.	Saya selalu datang ke tempat kerja tepat pada waktunya	18 Orang (26,5%)	50 Orang (73,5%)	-	-	-	68 Orang (100%)
4.	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja	43 Orang (63,3%)	25 Orang (36,7%)	-	-	-	68 Orang (100%)
5.	Ketika mengalami kendala, Saya berusaha mengikuti saran dan arahan dari pimpinan	48 Orang (70,6%)	20 Orang (29,4%)	-	-	-	68 Orang (100%)
6.	Saya berusaha mematuhi peraturan yang dibuat oleh pimpinan	23 Orang (33,8%)	45 Orang (66,2%)	-	-	-	68 Orang (100%)
7.	Saya berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh tanpa paksaan dari siapapun	3 Orang (4,4%)	65 Orang (95,6%)	-	-	-	68 Orang (100%)
8.	Saya bekerja dengan sepenuh hati sesuai dengan kemampuan yang saya punya	2 Orang (2,9%)	66 Orang (97,1%)	-	-	-	68 Orang (100%)
9.	Saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.	19 Orang (27,8%)	49 Orang (72,2%)	-	-	-	68 Orang (100%)
10.	Saya bekerja terus menerus selama waktu yang ditentukan	2 Orang (2,9%)	66 Orang (97,1%)	-	-	-	68 Orang (100%)

Sumber: Hasil Penyebaran Angket, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase untuk setiap pernyataan angket variabel Disiplin Kerja mayoritas responden menjawab Setuju (S). Ini bermakna bahwa Disiplin Kerja yang diberikan atasan sudah tinggi, terbukti dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab Setuju adalah di atas 70%. Sedangkan dari data terendah responden menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebesar 0%.

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel IV-6
Data Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)**

No	Item Pernyataan	SS	S	KS	TS	ATS	Total
		Frek, Persen (%)					
1.	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan selama ini dapat saya capai dengan baik.	26 orang (38,2%)	42 orang (61,8%)	-	-	-	68 Orang (100%)
2.	Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja.	23 orang (33,8%)	45 orang (66,2%)	-	-	-	68 Orang (100%)
3.	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu.	30 orang (44,1%)	38 orang (55,9%)	-	-	-	68 Orang (100%)
4.	Selama bekerja, saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja.	33 orang (48,5%)	35 orang (51,5%)	-	-	-	68 Orang (100%)
5.	Saya selalu berusaha menyelesaikan	25 orang (36,8%)	43 orang (63,2%)	-	-	-	68 Orang (100%)

	tugas – tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu kerja yang telah ditentukan.						
6.	Jika saya melakukan kesalahan dalam bekerja, saya langsung meminta maaf.	34 orang (50%)	34 orang (50%)	-	-	-	68 Orang (100%)
7.	Saya berusaha tenang dan tidak terburu – buru dalam mengerjakan tugas - tugas di kantor.	27 orang (39,8%)	39 orang (57,3%)	2 orang (2,94)	-	-	68 Orang (100%)
8.	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan di tempat kerja.	19 rang (27,9%)	49 orang (72,1%)	-	-	-	68 Orang (100%)
9.	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari pimpinan.	18 orang (26,5%)	49 orang (72%)	1 orang (1,5%)	-	-	68 Orang (100%)
10.	Setiap karyawan diharuskan teliti dalam bekerja agar kualitas kerja terpenuhi.	17 orang (25%)	51 orang (75%)	-	-	-	68 Orang (100%)

Sumber: Hasil Penyebaran Angket, 2019

3. Uji Asumsi Klasik

Model Regresi Linier Berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut dapat memenuhi pengujian Asumsi Klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heterodasititas.

a. Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Dengan menggunakan SPSS *for windows* versi 20.0 maka dapat diperoleh hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov*, grafik Histogram dan grafik Normal P-P *Plot of Regression Standardized Residual*.

Tabel IV-7
Uji Normalitas dengan Uji *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,49947491
	Absolute	,162
Most Extreme Differences	Positive	,101
	Negative	-,162
Kolmogorov-Smirnov Z		1,334
Asymp. Sig. (2-tailed)		,057

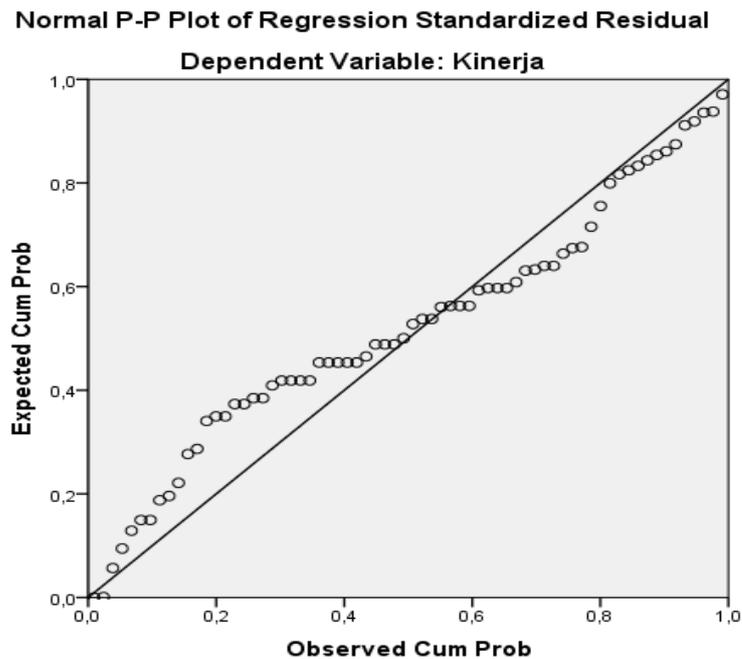
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* 1,334 dan signifikan pada 0.057, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam model regresi telah berdistribusi secara normal, dimana nilai signifikannya lebih dari $\alpha = 0,05$. Karena Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,057 yang lebih besar dari 0,05, ini menunjukkan bahwa variabel berdistribusi normal.

Hasil Uji Normalitas di atas memperlihatkan bahwa pada grafik histogram di atas berdistribusi data mengikuti kurva berbentuk lonceng yang tidak condong (*skewness*) ke kiri maupun ke kanan atau bisa disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal.

Demikian pula dengan hasil Uji Normalitas dengan menggunakan grafik P-P Plot. Pada grafik ini, terlihat titik – titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya agak mendekati garis diagonal atau penyebarannya searah dengan garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini berdistribusi secara normal.



Gambar IV-1
Uji Normalitas dengan Grafik Normal P-P Plot

b. Uji Multikolinearitas

Bertujuan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Ada tidaknya masalah multikolinearitas dalam sebuah model regresi dapat dideteksi dengan nilai VIF (*variance inflactor factor*) dan nilai toleransi (*tolerance*). Suatu model regresi dikatakan bebas dari masalah multikolinearitas

jika nilai VIF lebih kecil dari 10 dan mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1.

Dalam model regresi ini, hasil multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV-8
Uji Multikolinearitas

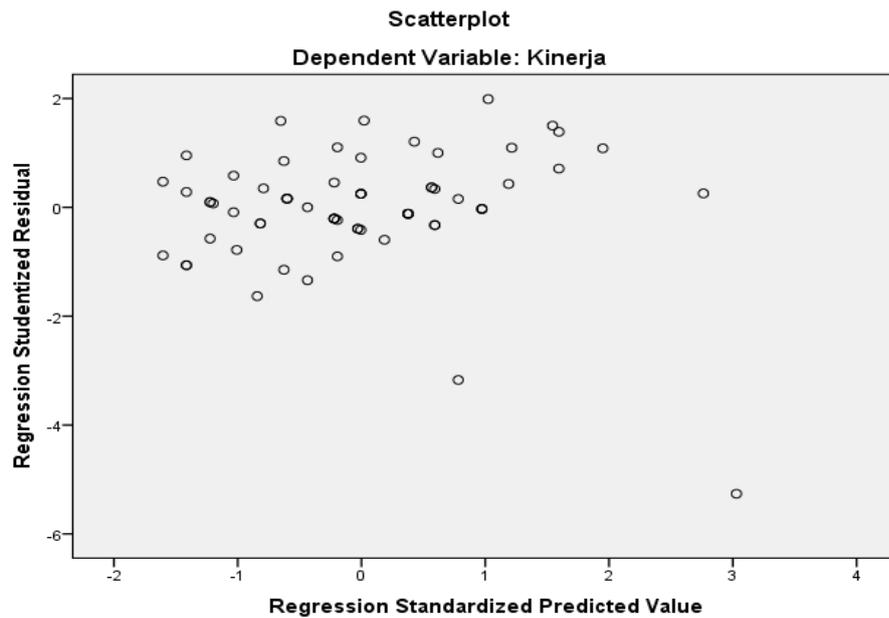
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Kompensasi	,891	1,122
Disiplin Kerja	,891	1,122

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel IV-8 diatas, menunjukkan nilai VIF dan *tolerance* semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF kedua variabel tersebut yang besarnya kurang dari 10 dan nilai *tolerance* jauh melebihi 0,1. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika ada pola teratur, maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak teratur maka tidak terjadi heterokedastisitas atau homokedastisitas. Hasil pelaksanaan Uji Heterokedastisitas terlihat pada gambar berikut :



Gambar IV-2
Uji Heterokedastisitas dengan Grafik Scatterplot

Gambar diatas menunjukkan bahwa titik – titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar diatas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heterokedastisitas, dengan perkataan lain variabel – variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastisitas.

4. Regresi Linier Berganda

Regresi Linier Berganda digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk menegetahui bagaimana variabel dependen dipengaruhi variabel independen bila variabel independen sebagai faktor prediktor.

Berikut ini adalah rumus dari Regresi Berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

X₁ : Kompensasi

X₂ : Disiplin Kerja

Tabel IV-9
Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6,664	5,047		1,320	,191
	Kompensasi	,590	,097	,575	6,093	,000
	Disiplin Kerja	,276	,107	,245	2,590	,012

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan Regresi Linier Berganda yang dapat di formulasikan adalah sebagai berikut :

$$Y = 6,664 + 0,590 X_1 + 0,276 X_2$$

Keterangan :

- Nilai $\alpha = 6,664$ menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu Kompensasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 6,664.
- Nilai koefisien regresi X₁ = 0,590 menunjukkan apabila Kompensasi mengalami kenaikan sebesar 100%, maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Karyawan PT. Sumatera Jaya Media sebesar 59%. Kontribusi yang diberikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 57,5% dilihat dari *standardized coefficient* pada Tabel IV-9 diatas.

c) Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,276$ menunjukkan apabila Disiplin Kerja mengalami kenaikan sebesar 100%, maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Karyawan PT. Sumatera Jaya Media sebesar 27,6%. Kontribusi yang diberikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 24,5% dilihat dari *standardized coefficient* pada Tabel IV-9 diatas.

5. Uji Hipotesis

a. Uji secara Parsial (Uji T)

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

Kriteria pengambilan keputusan dengan Uji t :

- 1) H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ α pada = 5%, tidak ada pengaruh variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat).
- 2) H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ α pada = 5%, ada pengaruh variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat).

Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t : nilai t_{hitung}

r_{xy} : korelasi xy yang ditemukan

n : jumlah sampel

Untuk penyederhanaan uji statistik t diatas, penulis menggunakan pengolahan data SPSS *for windows* versi 20.0, maka dapat diperoleh uji t sebagai berikut :

Tabel IV-10
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6,664	5,047		1,320	,191
	Kompensasi	,590	,097	,575	6,093	,000
	Disiplin Kerja	,276	,107	,245	2,590	,012

a. Dependent Variable: Kinerja

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan nilai t untuk $n = 68 - 2 = 66$ adalah 1,998 (t_{tabel}).

Dari hasil penelitian ini diperoleh :

- 1) Nilai signifikansi Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan Uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,093 > 1,998$) (Sig. $0.000 < \alpha$ 0.05). Dengan demikian H_a diterima (H_0 ditolak), yang artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sumatera Jaya Media.
- 2) Nilai signifikansi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan Uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,590 > 1,998$) (Sig. $0.012 < \alpha$ 0.05). Dengan demikian H_a diterima (H_0 ditolak), yang artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sumatera Jaya Media.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau disebut juga dengan uji signifikansi serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu Kompensasi dan Disiplin Kerja untuk dapat menjelaskan tingkah laku dan keragaman Kinerja Karyawan. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berikut adalah hasil statistik pengujiannya :

Tabel IV-11
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	141,164	2	70,582	30,455	,000 ^b
	Residual	150,644	65	2,318		
	Total	291,809	67			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

$F_{\text{tabel}} = n - k - 1 = 68 - 2 - 1 = 65$ adalah 3,145 (F_{tabel})

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ sebesar (30,455 > 3,145) (Sig. 0.000 < 0.05), dengan demikian H_a diterima (H_0 ditolak), yang artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sumatera Jaya Media.

c. Uji Determinasi (R-Square)

Koefisien Determinasi (R^2) berfungsi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila angka koefisien determinasi semakin kuat, yang berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sedangkan nilai koefisien determinasi (*adjusted* R^2) yang kecil berarti

kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen adalah terbatas. Berikut hasil pengujian statistiknya :

Tabel IV-12
Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,696 ^a	,484	,468	1,522

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil nilai *Adjust R-Square* dalam model regresi diperoleh sebesar 0,468 atau 46,8%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi Kompensasi dan Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dan sisanya 53,2% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh t_{hitung} sebesar 6,093 sementara t_{tabel} sebesar 1,995 dan mempunyai angka yang signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari α 0.05. Berarti H_a diterima (H_o ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sumatera Jaya Media.

Hal ini berarti bahwa Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, sebab apabila seorang karyawan yang mendapatkan Kompensasi yang tinggi maka akan bisa meningkatkan Kinerja Karyawan. Peran manager dalam Kompensasi dengan memberi gaji, insentif,

tunjangan, dan fasilitas, akan bisa mempengaruhi Kinerja Karyawan. Pernyataan ini sejalan dengan pendapat.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh t_{hitung} sebesar 2,590 sementara t_{tabel} sebesar 1,995 dan mempunyai angka yang signifikan sebesar 0.012 lebih kecil dari α 0.05. Berarti H_a diterima (H_0 ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sumatera Jaya Media.

Hal ini berarti bahwa disiplin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sebab apabila karyawan memiliki disiplin yang tinggi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Dan itu akan memberikan pengaruh positif terhadap karyawan di perusahaan secara keseluruhan. Pernyataan ini sejalan dengan pendapat Sutrisno (2013, hal.97) “Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan – penyelewengan dapat dicegah, sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan untuk datang ke kantor pada tepat waktu”.

3. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa variabel yang memiliki pengaruh terbesar terhadap Kinerja Karyawan adalah variabel Kompensasi (X_1) yang memiliki nilai koefisien regresi (beta) lebih besar yaitu sebesar 0,575 dibandingkan dengan variabel Disiplin Kerja (X_2) yang memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.245.

Kemudian dilihat dari nilai korelasi berganda adalah 0,696 ini berarti secara simultan Kompensasi dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dimana jika nilai Kompensasi dan Disiplin Kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan demikian sebaliknya dan juga karena taraf signifikan 0.000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, sedangkan dari hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa besarnya nilai *Adjust R-Square* dalam model regresi diperoleh sebesar 0.468 Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dalam menjelaskan varians dari variabel Kinerja Karyawan (Y) sangat terbatas, Artinya Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) hanya dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 46,8% sedangkan sisanya sebesar 53,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Penelitian ini menerima hipotesis yakni Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sumatera Jaya Media.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah di bahas sebelumnya, maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan Uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,093 > 1,998$) (Sig. $0.000 < \alpha 0.05$). Dengan demikian H_a diterima (H_0 ditolak), yang artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sumatera Jaya Media.
2. Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan Uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($2,590 > 1,998$) (Sig. $0.012 < \alpha 0.05$). Dengan demikian H_a diterima (H_0 ditolak), yang artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sumatera Jaya Media.
3. Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar ($30,455 > 3,145$) (Sig. $0.000 < 0.05$), dengan demikian H_a diterima (H_0 ditolak), yang artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sumatera Jaya Media.

B. Saran

Saran yang diberikan peneliti berkaitan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, program - program kompensasi yang telah dilaksanakan oleh PT. Sumatera Jaya Media hendaknya lebih

ditingkatkan dalam rangka memaksimalkan dan menunjang kinerja karyawan yang semakin baik.

2. Pelaksanaan kinerja karyawan di perusahaan PT. Sumatera Jaya Media sudah berjalan dengan baik untuk komponen melakukan pekerjaan dengan profesional walaupun masih ada indikator yang harus diperbaiki yaitu masalah ketepatan waktu dan kesadaran dalam bekerja.
3. Untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan menggali variabel – variabel lain yang mungkin memilikipengaruh terhadap kinerja pegawai/ karyawan pada suatu instansi pemerintah atau perusahaan. Dengan demikian diharapkan mampu memberikan kontribusi yang berarti untuk meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arda Mutia. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan*. [Www.jurnalumsu.com. http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/1097](http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/1097)
- Bangun (2012). *Kinerja Karyawan dan Performance*. Jakarta: Rineka Cipta
- H Tanjung. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan*. [Www.jurnalumsu.com. http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/964](http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/964)
- Jufrizen, J. (n.d.-a). *Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. [Www.jurnalumsu.com. http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/1209](http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/1209)
- Jufrizen, J. (n.d.-b). *Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance*. [Www.jurnalumsu.com. https://journal.uui.ac.id/icabe/article/view/14723](https://journal.uui.ac.id/icabe/article/view/14723)
- Jufrizen, J. (2018). *Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. [Umsu.ac.id. http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/964](http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/964)
- Khair. H (2017), *Manajemen Kompensasi*. Medan: Madenatera
- Mangkunegara, A.A (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Salman, F. (2019). *Influence Of Work Environment And Work Discipline On Employee Performance*. [Umsu.ac.id. http://ejournal.unikama.ac.id/index.php/jpm/article/view/2700](http://ejournal.unikama.ac.id/index.php/jpm/article/view/2700)
- Saripuddin Jasman. (2016). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kemasindo Cepat Nusantara Medan*. [Www.jurnalumsu.com. http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/kumpulandosen/article/view/1357](http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/kumpulandosen/article/view/1357)
- Sutrisno, E (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Rewnada Media Group
- Tim Penyusun (2010). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Medan: FE UMSU