

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PT. ADAM DANI LESTARI**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Manajemen (S.M)
Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

BAYU MAULANA RAMADHAN
1805160606

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



UMSU

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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 10 Februari 2023, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : BAYU MAULANA RAMADHAN
NPM : 1805160606
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT ADAM
DAN LESTARI.

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

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

Assoc. Prof. RAIHANAH DAULAY, SE., M.Si.

ERI YANTI NASUTION, SE., M.Ec

Pembimbing

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si.

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si





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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

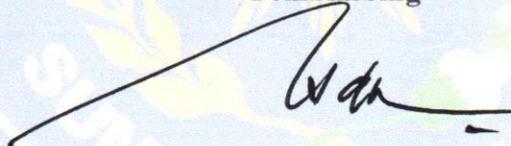
PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : BAYU MAULANA RAMADHAN
NPM : 1805160606
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT.ADAM DANI LESTARI

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2022

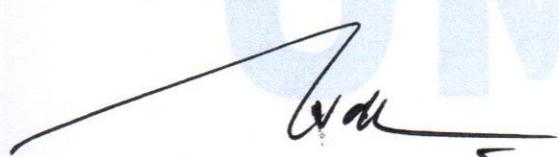
Pembimbing


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

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis


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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : BAYU MAULANA RAMADHAN
 NPM : 1805160606
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Penelitian : PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
 TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT.ADAM DANI
 LESTARI

| Tanggal | Hasil Evaluasi | Tanggal | Paraf Dosen |
|-------------------------------------|--|---------|-------------|
| BAB 1 | | | |
| BAB 2 | | | |
| BAB 3 | | | |
| BAB 4 | Hasil penelitian diartikan di term jurnal skripsi dan sebagai penjabaran | | Jg |
| BAB 5 | Kumpulan dan dasar dalam kerangka teori dan dibuat kerangka acuan | | Jg |
| Daftar Pustaka | ✓ | | |
| Persetujuan Sidang Meja Hijau | Aceh dan memohon surat dari dosen sidang skripsi | | Jg |

Medan, Oktober 2022

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing



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



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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Bayu Maulana Ramadhan
NPM : 1805160606
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Judul : Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Adam Dani Lestari

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha 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 tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 03 Agustus 2022
Pembuat Pernyataan



BAYU MAULANA RAMADHAN

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. ADAM DANI LESTARI

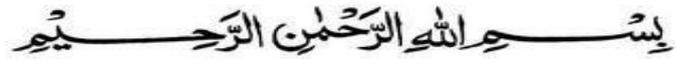
Oleh:

Bayi Maulana Ramadhan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Adam Dani Lestari, baik itu secara parsial maupun secara simultan. Adapun metode penelitian dalam menggunakan pendekatan asosiatif kuantitatif. Teknik analisis dalam pemilihan ini menggunakan teknik analisis linear berganda. Adapun hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT Adam Dani Lestari. Secara parsial bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Adam Dani Lestari, secara parsial bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Adam Dani Lestari, secara simpulkan kompetensi motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Adam Dani Lestari untuk nilai *adjust R Square* sebesar 0,823 (82,3%) sehingga dapat dikatakan bahwa 82,3% variasi variabel independen yaitu kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja dapat menjelaskan kinerja sebagai sisanya 17,7% dipengaruhi oleh variabel lain dari luar model.

Kata Kunci: Pengaruh Kompensasi Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Adam Dani Lestari

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberi rahmat dan hidayah sehingga penulis dapat mencari ide, mengajukan, menyusun, hingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Adam Dani Lestari**”. Sholawat beriringkan salam penulis ucapkan kepada Nabi Muhammad SAW yang Syafaatnya kita harapkan dikemudian hari kelak, Amin.

Adapun tujuan dari peneliti ini adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam penyelesaian skripsi ini penulis ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak yang telah banyak membantu dan memberi masukan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Oleh sebab itu penulis banyak mengucapkan terima kasih kepada:

1. Terima kasih kepada kedua orang tua saya dan, (Adil Tarigan dan Ibunda Sariani), yang telah memberikan dukungan baik moral dan materil serta Do’a, yang tiada henti sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr, Agussani, M.A.P sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, M.Si Sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara .

4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE, M.Si selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hsb, SE, M.Si sebagai ketua Jurusan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan selaku Dosen pembimbing yang telah memberikan kemudahan dan meluangkan waktunya memberikan bimbingan serta pengarahan dengan baik dan penuh kesabaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini..
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.Si sebagai Sekretaris Jurusan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak dan Ibu Dosen seluruh Pegawai Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Seluruh Pegawai PT. Adam Dani Lestari Provsu yang telah memberikan izin tempat dan waktu dalam pengambilan data sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
10. Teman-teman manajemen yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat penyelesaian skripsi ini.

Dan akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Medan, Juni 2022

Penulis

BAYU MAULANA RAMADHAN
1805160606

DAFTAR ISI

| | |
|---|------------|
| KATA PENGANTAR | i |
| DAFTAR ISI | iv |
| DAFTAR TABEL | vi |
| DAFTAR GAMBAR | vii |
| BAB 1 PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah | 7 |
| 1.3 Batasan Masalah | 7 |
| 1.4 Rumusan Masalah | 7 |
| 1.5 Tujuan Penelitian | 7 |
| 1.6 Manfaat Penelitian | 8 |
| BAB 2 LANDASAN TEORI | 10 |
| 2.1 Uraian Teoritis | 10 |
| 2.1.1 Kinerja | 10 |
| 2.1.1.1. Pengertian Kinerja | 10 |
| 2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja..... | 12 |
| 2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja..... | 14 |
| 2.1.1.4. Indikator Kinerja | 16 |
| 2.1.2 Kompensasi | 18 |
| 2.1.2.1 Pengertian Kompensasi | 18 |
| 2.1.2.2 Tujuan Kompensasi | 19 |
| 2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi | 20 |
| 2.1.2.4 Indikator Kompensasi..... | 22 |
| 2.1.3 Motivasi | 24 |
| 2.1.3.1 Pengertian Motivasi | 24 |
| 2.1.3.2 Faktor Mempengaruhi Motivasi | 26 |
| 2.1.3.3 Teori-Teori Motivasi | 29 |
| 2.1.3.4 Indikator Motivasi | 31 |
| 2.1.4 Disiplin Kerja | 32 |

| | |
|--|-----------|
| 2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja | 32 |
| 2.1.4.2 Tujuan Disiplin Kerja | 34 |
| 2.1.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja..... | 35 |
| 2.1.4.4 Indikator Disiplin Kerja..... | 37 |
| 2.2 Kerangka Konseptual..... | 38 |
| 2.3 Hipotesis | 41 |
| BAB 3 METODE PENELITIAN | 43 |
| 3.1 Metode Penelitian | 43 |
| 3.2 Defenisi Operasional..... | 43 |
| 3.3 Tempat dan waktu penelitian | 46 |
| 3.4 Teknik Pengambilan Sampel | 46 |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data..... | 47 |
| 3.6 Teknik Analisis Data..... | 51 |
| BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 56 |
| 4.1. Hasil Penelitian..... | 56 |
| 4.1.1. Gambaran Umum Responden | 56 |
| 4.1.2. Analsisi Data | 62 |
| 4.1.3. Regresi Linier Berganda | 66 |
| 4.1.4. Uji Hipotesis | 68 |
| 4.2. Pembahasan | 72 |
| BAB 5 KEISMPULAN DAN SARAN | 76 |
| 5.1. Kesimpulan..... | 76 |
| 5.2. Saran | 76 |
| 5.3. Keterbatasan Penelitian | 77 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 78 |

DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|---|----|
| Tabel 3.1 | Indikator Kinerja Pegawai..... | 44 |
| Tabel 3.2 | Indikator Kompensasi..... | 44 |
| Tabel 3.3 | Indikator Motivasi | 45 |
| Tabel 3.4 | Indikator Disiplin kerja..... | 45 |
| Tabel 3.5 | Skedul Rencana Penelitian | 46 |
| Tabel 3.6 | Skala Likert | 48 |
| Tabel 3.7 | Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi | 49 |
| Tabel 3.8 | Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi..... | 49 |
| Tabel 3.9 | Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin kerja | 49 |
| Tabel 3.10 | Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y) | 50 |
| Tabel 3.11 | Hasil Uji Reliabilitas | 51 |
| Tabel 4.1 | Distribusi Responden Berdasarkan Usia..... | 56 |
| Tabel 4.2 | Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 57 |
| Tabel 4.3 | Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan | 57 |
| Tabel 4.4 | Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X1) | 58 |
| Tabel 4.5 | Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X2)..... | 59 |
| Tabel 4.6 | Tabulasi Jawaban Responden Disiplin kerja (Y)..... | 60 |
| Tabel 4.7 | Tabulasi Jawaban Responden Kinerja (Y)..... | 61 |
| Tabel 4.8 | Uji Multikolinearitas | 65 |
| Tabel 4.9 | Regresi Linier Berganda | 67 |
| Tabel 4.10 | Uji t | 69 |
| Tabel 4.11 | Uji F | 70 |
| Tabel 4.12 | Koefisien Determinasi..... | 71 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|------------|--|----|
| Gambar 2.1 | Pengaruh Penilaian Kompensasi Terhadap Kinerja | 38 |
| Gambar 2.2 | Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja | 39 |
| Gambar 2.3 | Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kompensasi | 40 |
| Gambar 2.4 | Paradigma Penelitian | 41 |
| Gambar 4.1 | Hasil Uji Normalitas | 63 |
| Gambar 4.2 | Histogram | 64 |
| Gambar 4.3 | Hasil Uji Heterokedastisitas | 66 |
| Gambar 4.4 | Kurva Uji F | 71 |

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas keberhasilan kegiatan setelah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia. Karena itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, berkemampuan, memiliki banyak pengalaman dan prestasi. Selain itu sumber daya manusia juga memiliki pengetahuan, keterampilan karya dan masih banyak potensi-potensi yang dimiliki. Bagaimana pun majunya teknologi, berkembangnya informasi tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan perusahaan tersebut tidak akan tercapai.

Di samping itu semakin berkembangnya teknologi, pendidikan disertai pertumbuhan ekonomi yang semakin meningkat, maka para pelaku-pelaku yang bergelut di bidang ekonomi dapat mempengaruhi tujuan organisasi yang akan dicapai kedepannya. Salah satu upaya yang harus dilakukan dalam menghadapi tantangan dari luar dengan menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan kualitas. Karena pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi maka diperlukan pengawasan terhadap kinerja pegawai dan penyediaan fasilitas penunjang untuk meningkatkan prestasi kerja sumber daya manusia.

Semakin baik kualitas kinerja pegawai maka semakin tinggi juga daya saing perusahaan terhadap daya perusahaan lainnya. Sumber daya manusia adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik-baik sehingga

perusahaan harus lebih memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan kinerja pegawai guna menghasilkan SDM yang berkualitas dan bermutu, keberhasilan kinerja pegawai tidaklah terbatas pada kegiatan pendidikan atau pelatihan saja, hal ini sangat bisa ditentukan oleh beberapa aspek dalam organisasi tersebut seperti prestasi, produktifitas, salah satu kunci keberhasilan perusahaan terletak pada kualitas sumber daya manusia yang dapat diperoleh dari proses pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh pimpinan. Kinerja itu sebagai hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Kinerja suatu organisasi tergantung pada kerja karyawannya. Namun, atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan suatu organisasi. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan (Arianty, dkk 2016)

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018). Kinerja karyawan adalah hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan (Jufrizen 2017). Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target/ sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Jufrizen 2017 hal

147) Salah satu hal yang harus jadi perhatian utama perusahaan adalah mengenai bagaimana memberikan kompensasi pegawai dalam hasil perkerjaan pegawai memberikan kompensasi sangatlah penting karena kompensasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk meningkat kinerja dalam mencapai suatu tujuan. Dengan memberikan kompensasi yang tinggi, pegawai akan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompensasi adalah suatu pemberian penghargaan sebagai imbalan atas jasa, perhatian, kerja keras dan keterampilan yang diberikan sumber daya manusia kepada suatu organisasi baik berbentuk finansial maupun nonfinansial (Khair, 2017). Kompensasi (inducement) adalah segala sesuatu yang diterima tenaga kerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. (Marnisah, 2019).

Bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kompensasi dan motivasi (Handayani & Daulay, 2021). Selain itu kinerja juga dipengaruhi efektivitas dan efisensi, otoritas dan tanggungjawab, disiplin dan inisiatif (Sutrisno, 2010).

Salah satu hal yang harus jadi perhatian juga dalam perusahaan adalah mengenai bagaimana menjaga dan mengolah motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi pegawai karyawan itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi adalah dorongan dari dalam diri maupun orang lain untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan didalam sebuah organisasi (Agung, et, al, 2019).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi diantaranya dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor internal, dimana faktor – faktor tersebut berasal dari karyawan.

Agar keefektifan dan keefisienan dalam bekerja dapat tercapai, maka perlu membuat adanya peraturan yang mengikat bagi para pegawai. Dengan adanya peraturan diharapkan pegawai tidak melakukan kesalahan- kesalahan dalam bekerja yang dapat menyebabkan pekerjaan mereka terhambat karena kesalahan yang mereka lakukan. Adanya peraturan ini juga dapat mendorong terciptanya sikap disiplin kerja karyawan. Sikap disiplin kerja inilah yang dapat mempengaruhi hasil kerja yang mereka lakukan sehingga akan menghasilkan yang maksimal. Disiplin kerja adalah merupakan suatu bentuk upaya pegawai yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja (Astria, 2018).

Disiplin kerja sangat penting karena dengan karyawan mempunyai disiplin kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Apabila karyawan diperusahaan tersebut akan cenderung untuk mempertahankan karyawan yang disiplin dalam bekerja sehingga hasil kerja yang mereka lakukan akan berjalan dengan maksimal. Karyawan yang mempunyai sikap kedisiplinan akan memiliki rasa ketertiban atau kenyamanan yang lebih baik terhadap perusahaan dari pada karyawan yang bertindak kurang disiplin. Setiap organisasi memiliki tujuan untuk mencapai kinerja yang seoptimal mungkin. Usaha peningkatan kedisiplinan kerja

karyawan merupakan suatu permasalahan yang ada dalam diri seseorang yang bisa dianggap penting menjalankan kerja secara profesional sehingga akan lebih mengerti apa arti kedisiplinan tersebut. Sebuah perusahaan mempunyai tujuan untuk mencapai kinerja yang optimal hal itu dapat tercapai dengan baik jika manajemen yang diterapkan juga baik.

Menurut (Afandi, 2016) adapun faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan diantaranya : Faktor kepemimpinan, Faktor sistem penghargaan, Faktor kemampuan, Faktor balas jasa, Faktor keadilan, Faktor pengawasan melekat, Faktor sanksi hukuman, Faktor ketegasan, Faktor hubungan kemanusiaan.

PT. Adam Dani Lestari adalah salah satu perusahaan yang memasarkan dan mendistribusikan produk - produk nutrisi dan makanan sehat. Adapun produk - produk utama perusahaan memasarkan berupa susu Frisian Flag. Susu Frisian Flag kental manis di produksi dengan berbagai ukuran kemasan, mulai dari kemasan sachet kecil, kemasan kaleng hingga kemasan plastik ukuran besar (pouch). Susu Frisian Flag dengan harga ekonomis yaitu Omela, harga susu Frisian Flag yang setingkat lebih mahal dari Omela adalah susu Frisian Flag Krimer yang memiliki kemasan biru muda, dan harga yang paling tinggi untuk susu kental manis Frisian Flag adalah susu Frisian Flag Gold dengan kemasan produk berwarna emas.

Fenomena kompensasi yang ada di PT. Adam Dani Lestari menurunnya kinerja pegawai karena pemberian intensif/bonus yang belum sesuai dengan pembagian kerja dan setiap individu. Pegawai masih menunjukkan gejala yang kurang puas terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. . Fenomena

motivasi yang ada di PT. Adam Dani Lestari yaitu kurangnya memberikan motivasi yang diberikan atasan kepada pegawai sehingga masih terdapat beberapa pegawai yang masih belum menunjukkan kinerja yang baik untuk perusahaan. Beberapa pegawai masih terlihat kurang bergairah dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan kepada pegawai tersebut, juga kurang bergairah yang ada pada diri pegawai itu sendiri, bahwa masih banyak karyawan yang belum menunjukkan kinerja yang maksimal.

Fenomena disiplin kerja yang ada di PT. Adam Dani Lestari yaitu masih sangat banyak pegawai – pegawai yang tidak menaati peraturan jam masuk kerja yang sudah di tentukan atau di tetapkan oleh perusahaan, tentu saja hal ini termasuk dalam sikap disiplin kerja yang kurang baik. Tak jarang beberapa karyawan masih mengulangi kesalahan tersebut. padahal disiplin kerja juga membuat nilai positif bagi para pegawai yang menaatinya, sikap kedisiplinan yang tinggi akan sangat berpengaruh positif pada perusahaan juga pegawai tersebut.

Berbagai permasalahan yang terdapat pada PT. Adam Dani Lestari, tentu menjadi dasar dalam penelitian ini untuk memberikan solusi atau pemecahan permasalahan yang dihadapi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Namun dari berbagai masalah yang terdapat pada PT. Adam Dani Lestari dimana penelitian ini membatasi permasalahan yang akan diteliti dalam aspek kompensasi, motivasi Dan disiplin kerja dan kinerja pegawai

Berdasarkan hal – hal yang telah di kemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berdasarkan masalah tersebut. Judul pada

penelitian ini adalah **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Adam Dani Lestari”**

1.2 Identifikasi Masalah

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

- a. Pemberian gaji / insentif / bonus yang tidak sesuai dengan pembagian kerja dari setiap divisi atau bagian serta pemberian fasilitas organisasi hanya diberikan untuk karyawan – karyawan tertentu.
- b. Masih sangat rendahnya motivasi beberapa pegawai yang membuat pegawai mengisi waktu kerjanya dengan hal lain diluar pekerjaan seperti bermain internet dan alat komunikasi sehingga kinerja pegawai tidak tercapai secara optimal.
- c. Masih banyaknya karyawan yang belum menunjukkan kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan dan tugasnya.
- d. Kurang disiplinnya para karyawan yang lalai dalam jam masuk kerja sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas untuk mengkaji suatu masalah perlu adanya pembatasan permasalahan yang jelas, oleh karena itu, dalam permasalahan ini penulis membatasi pada ruangan lingkup masalah tentang Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adam Dani Lestari .

1.4 Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adam Dani Lestari .
- b. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adam Dani Lestari
- c. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adam Dani Lestari.
- d. Apakah kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adam Dani Lestari

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Adam Dani Lestari .
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kinerja karyawan pada PT. Adam Dani Lestari
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Adam Dani Lestari .
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Adam Dani Lestari

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Penulis dapat memberikan masukan ilmu pengetahuan serta pengembangan teori bagi dunia akademisi khususnya dalam dibidang MSDM , khususnya mengenai kinerja pegawai pada perguruan tinggi dapat mendidik dan mendiskusikan mengenai pentingnya sumber daya manusia dalam pola pendidikan bagi para mahasiswa sebagai auditor dimasa yang akan datang, serta dalam menyikapi beratnya tugas dan tanggung jawab mereka dalam melaksanakan pekerjaannya.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Agar manajemen dapat mengetahui sejauh mana efektivitas dan efisiensi sumber daya manusia pada PT. Adam Dani Lestari serta mendapat masukan mengenai hal - hal apa saja yang masih harus lebih diperhatikan perusahaan berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang selanjutnya dapat digunakan untuk memperbaiki kinerjanya dimasa yang akan datang.

2. Bagi Penulis

Agar penulis dapat memberikan masukan dan dapat membandingkan teori dengan keadaan yang sebenarnya dan untuk menambah wawasan tentang ilmu manajemen pada fungsi sumber daya manusia yang telah diperoleh selama kuliah.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Uraian Teori

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas - tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan.

Karyawan merupakan unsur sumber daya manusia yang amat penting bagi perusahaan. Kinerja yang dicapai karyawan memberikan kontribusi terhadap keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Apabila perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas maka kinerja yang dicapai perusahaan juga akan semakin meningkat (Daulay, Kurnia & Maulana, 2019)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2011).

Menurut (Moeheriono, 2012) “Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Sedangkan menurut (Noor, 2013) “Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi”. Pendapat lain juga mengemukakan menurut (Wirawan 2015) bahwa “Evaluasi kinerja sebagai proses penilai menilai kinerja ternilai dalam waktu tertentu dengan membandingkan kinerjanya dengan standar kinerjanya dan hasilnya dipergunakan untuk mengambil keputusan MSDM mengenai ternilai”.

Menurut (Mathis & Jackson, 2011), Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.”

Sedangkan dalam manajemen kinerja menurut (Bismala, Arianty, & Farida, 2017)“Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses”.

Menurut (Surhayanto, Nugraha, & Hen, 2014) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Moeheriono, 2012) berpendapat, Kinerja adalah hasil kerja yang dapat

dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing – masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan moral maupun etika.

Menurut Rivai dan Basri dalam (Larasati 2018, Hal 195) mengatakan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Rivai, 2020).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan perannya dalam sebuah organisasi, dimana untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan, organisasi harus dapat memberikan berbagai sarana dan prasarana sebagai penunjang didalam menyelesaikan pekerjaan (Subroto, 2017).

Dari definisi – definisi tersebut kinerja merupakan hasil kerja dan tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang – orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi.

2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja organisasi maupun perusahaan dengan melakukan penilaian kerja pada organisasi maupun

perusahaan tersebut. Penilaian tersebut dapat dilakukan pada dan juga pegawai para manajer. Sistem penilain dipergunakannya metode yang dianggap paling sesuai dengan bentuk dari organisasi tersebut, sebab kesalahan penggunaan metode akan penilaian yang dilakukan tidak mampu memberi jawaban dari yang dimaksud.

Penilaian kerja adalah suatu penilain yang dilakukan kepada pihak manajmen perusahaan baik para pegawai maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Benardin dan Russel dalam (Sutrisno, 2010) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

a) Kualitas

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

b) Kuantitas

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

c) Batas Waktu

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

d) Efektivitas Sumber Daya

Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi dan material) dimakssimalkan untuk

mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya

e) **Kebutuhan Pengawasan**

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

f) **Integrasi Pribadi**

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

Menurut (Arianty, dkk 2017) penilaian kinerja terbagi menjadi 5 macam yakni :

1. Ciri-ciri
2. Perilaku
3. Kompetensi
4. Pencapaian tujuan
5. Peningkatan potensi

2.1.1.3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Irianto, 2016) pada dasarnya terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja setiap individu yang secara garis besar dapat dibedakan kedalam 2 faktor, yaitu :

- 1) Faktor-faktor individual yang meliputi sikap, minat dan motivasi, sifat atau atribut individu, fisik, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman, keterampilan, pengetahuan, dan sebagainya.

- 2) Faktor-faktor situasional yang mencakup lingkungan fisik, perlengkapan, mesin dan peralatan metode kerja, dan sebagainya.

Adapun faktor lain menurut pendapat (Mangkunegara, 2013), yaitu :

- 1) Faktor Motivasi

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

- 2) Faktor Kemampuan (*ability*)

Terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan rality (*Knowledge + skill*). Artinya, karyawan 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 kinerjanya.

Menurut (Sutrisno, 2010 hal. 176) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan Efisiensi
2. Otoritas dan Tanggung Jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif

Menurut (Kasmir, 2016) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik langsung maupun tidak langsung adalah:

1. Kemampuan

2. Pengetahuan
3. Rancangan kerja
4. Kepribadian
5. Kepemimpinan kerja
6. Kepemimpinan
7. Gaya kepemimpinan
8. Budaya organisasi
9. Kepuasan kerja
10. Lingkungan
11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Disiplin

2.1.1.4. Indikator-indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2010) dalam (Jufrizen 2017, Hal 38) Indikator kinerja adalah:

1) Kualitas Kerja

Yaitu terdiri dari : ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan.

2) Kuantitas kerja

Yaitu terdiri dari : output dan kecepatan dalam melaksanakan kerja “*extra*”

3) Keandalan Kerja

Yaitu terdiri dari : pelaksanaan dalam mengikuti intruksi, inisiatif, hati hati dan kerajinan dalam melaksanakan kerja.

4) Sikap

Sikap terdiri dari sikap terhadap perusahaan , karyawan lain dan perusahaan serta kerja sama.

Sedangkan indikator kinerja Menurut (Prastyo, Hasiolan, & Warso, 2016) adalah

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan beserta hasilnya

2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan prosedur, disiplin, dedikasi, kualitas kerja dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

3. Keandalan

Keandalan dalam kinerja merupakan kemampuan yang disyaratkan dengan supervise umum. Keandalan mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan yang akurat, tepat, dan benar.

4. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan untuk masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja

5. Kemampuan bekerja sama

Merupakan kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang

telah diterapkan sehingga mencapai tujuan dan hasil yang sebesar-besarnya.

Menurut (Fattah, 2017) indikator kinerja adalah :

1. Hasil kerja, dengan indikator kuantitas hasil kerja kualitas hasil kerja, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas.
2. Perilaku kerja, dengan indikator disiplin kerja, inisiatif, dan ketelitian sifat pribadi, dengan indikator kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas.

Menurut Busro“Kinerja dapat diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut”: 1) Hasil kerja dengan indikator; Kualitas kerja, Kuantitas hasil kerja, Efisiensi dalam melaksanakan tugas, 2) Perilaku kerja indikatornya; Lingkungan Kerja, Inisiatif , Ketelitian. 3) Sifat pribadi indikatornya; Kejujuran dan kreativitas. Hasibuan, (2014) mengemukakan terdapat beberapa indikator umum yang berkaitan dengan kinerja yaitu: 1) ketepatan hasil kerja, 2) ketelitian hasil kerja, 3) hasil kerja yang dihasilkan, 4) kehadiran, 5) peraturan perusahaan, 6) kecepatan waktu kerja, 7) bekerja sama, 8) komunikasi, 9) peran serta. Menurut Bangun (2018) suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

2.1.2. Kompensasi

2.1.2.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa kerja mereka baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi dalam suatu perusahaan memiliki peranan penting dan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Tinggi rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh besar kecilnya

kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Dan kompensasi menjadi alasan utama karyawan ingin bekerja di perusahaan atau organisasi (Handayani & Daulay, 2021).

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung baik berupa pendapatan secara materi atau non materi sebagai imbal jasa atas kontribusi, kerja, pengabdian terhadap perusahaan atau organisasi (Jufrizen 2017). Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang berikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan (Harahap & Khair, 2019).

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi, apabila perusahaan tersebut mengerti / memahami serta mampu memberikan penghargaan terhadap prestasi karyawan. Kompensasi yang baik akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Ngatemin & Arumwanti, 2012).

Kompensasi sering juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi sebagai segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen. Bagi organisasi/perusahaan kompensasi berarti penghargaan kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Khair, 2017).

Menurut (Jufrizen, 2015) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang

mereka berikan kepada organisasi. Menurut (Arianty dkk, 2017) kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Selain itu pemberian kompensasi juga salah satu bcara yang paling efektif bagi perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa definisikan kompensasi adalah sikap karyawan yang merasa senang atas besarnya jumlah imbalan, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

2.1.2.2. Tujuan Kompensasi

Pemberian kompensasi pada umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, dan karyawan. Supaya tujuan tersebut tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak, hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan adil dan wajar.

Menurut (Hasibuan, 2012), tujuan kompensasi adalah sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Sedangkan menurut pendapat (Khair, 2017), tujuan kompensasi adalah untuk membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Ada juga menurut (Jufrizen, 2016), tujuan pemberian kompensasi yaitu sebagai bentuk penghargaan atas rasa terima kasih dan balas jasa. Pemberian kompensasi memberikan pengaruh yang positif kepada karyawan, memunculkan motivasi, dan bergairah kerja.

2.1.2.3. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

(Saihudin, 2019) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu :

- 1) Faktor pasar tenaga kerja.
- 2) Kompetisi.
- 3) Kesepakatan kerja.
- 4) Peraturan pemerintah.
- 5) Filosofi manajemen puncak mengenai kompensasi.
- 6) Masalah serta faktor lain.

Adapun menurut pendapat lainnya oleh (Mangkunegara, 2015), faktor – faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah:

- 1) Faktor pemerintah
Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, inflasi.
- 2) Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai
Terjadi pada saat tawar menawar antara pegawai dan pihak perusahaan perihal besaran gaji atau upah yang diterima yang harus diberikan oleh pihak perusahaan.
- 3) Standard an biaya hidup pegawai
Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standard an biaya hidup minimal pegawai, hal ini karena kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman.
- 4) Ukuran perbandingan upah

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

5) Permintaan dan persediaan

Perlu memperhatikan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

6) Kemampuan membayar

Perlu didasarkan pada kemampuan pihak perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017:118) dalam melakukan kompensasi hendaknya mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut:

1) Informasi analisis jabatan

Memberikan informasi mengenai jabatan dan standar-standar Kinerja yang diisyaratkan pada setiap jabatan.

2) Rencana-rencana SDM

Memberikan informasi tentang tersedianya tempat pekerjaan dalam organisasi.

3) Keberhasilan rekrutmen

Menjamin manajer bahwa tersedia sekelompok yang akan dipilih

2.1.2.4. Indikator – indikator Kompensasi

Menurut (Simamora, 2014) indikator kompensasi adalah :

1) Upah dan Gaji

2) Insentif

3) Tujungan

4) Fasilitas

Sedangkan menurut (Umar, 2011) indikator kompensasi adalah :

- 1) Gaji merupakan imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.
- 2) Insentif merupakan penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi.
- 3) Bonus merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.
- 4) Upah merupakan pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.
- 5) Premi merupakan sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.
- 6) Pengobatan merupakan pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.
- 7) Asuransi merupakan penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

Adapun menurut (Mangkunegara, 2013a), indikator – indikator kompensasi antara lain :

- 1) Tingkat pembayaran, yaitu seberapa besar pihak perusahaan memberikan bayaran atau jenis bayaran terhadap setiap karyawan.

- 2) Metode pembayaran, yaitu cara pembayaran kompensasi yang dilakukan oleh pihak perusahaan.
- 3) Kontrol pembayaran, yaitu pengawasan yang dilakukan terhadap setiap pembayaran kompensasi.

Sedangkan menurut Sunyoto (2013: 31) indikator dalam pelaksanaan kompensasi antara lain :

- 1) Pengetahuan

Merupakan suatu kesatuan informasi terorganisir yang biasanya terdiri dari sebuah fakta atau prosedur yang diterapkan secara langsung terhadap kinerja. Sebuah fungsi pengetahuan seseorang dapat diperoleh melalui pendidikan formal, pendidikan informal, membaca buku dan lain-lain. Pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai diharapkan dapat membantu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya, oleh karena itu pegawai dituntut untuk memiliki pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaannya

- 2) Kemampuan

Kemampuan menunjukkan kesanggupan, kecakapan seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Setiap pekerjaan menuntut pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu. Kemampuan sangat penting karena bertujuan untuk mengukur Kinerja kerja pegawai, maksudnya dapat mengukur sejauh mana pegawai bisa sukses dalam melakukan tugas dan pekerjaannya.

- 3) Sikap

Kriteria selanjutnya yang harus dipenuhi dalam kompensasi pegawai adalah sikap. Sikap merupakan pernyataan evaluatif yang baik dan menguntungkan: ini menyangkut mengenai obyek, orang atau peristiwa dimana sikap dapat mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu (misalnya benar, salah, setuju, tidak setuju).

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi sangat penting bagi peningkatan produktifitas kerja melalui mempengaruhi perilaku manusia untuk dapat meningkatkan kualitas kerja yang lebih tinggi lagi. Pengertian motivasi tercermin bahwa orang yang menginginkan kebutuhan-kebutuhan yang membuat orang berbergairah akan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga melakukan tindakan maupun cara-cara tertentu untuk membawa kearah tujuan yang optimal.

Menurut (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018) Motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dari dalam diri individu maupun dari luar dari individu untuk melakukan suatu tindakan yang mengarah kepada aktivitasnya guna mencapai suatu tujuan.

Menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019) motivasi kerja adalah dorongan dan rangsangan yang menyebabkan seseorang berbergairah dalam bekerja karena terpenuhinya kebutuhannya. Menurut (Rashel 2016 Hal 213) motivasi adalah suatu kondisi yang berpengaruh dalam mencapai pemenuhan kebutuhannya dan merupakan suatu dorongan yang timbul untuk melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut (Bahri & Nisa, 2017) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan- kebutuhan yang membuat seseorang berbergairah dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri

Menurut (Agung et al., 2019) motivasi adalah dorongan dari dalam diri maupun orang lain untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi. Menurut (Fachrezi & Khair, 2020) motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan bergairah, rela dan penuh tanggung jawab.

Menurut (Farida dkk, 2017) motivasi adalah kekuatan seseorang yang menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik bersumber dari dalam diri individu atau diri sendiri maupun dari luar individu itu sendiri. Menurut (Astuti dkk, 2017) motivasi adalah sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak.

Berdasarkan definisi-definisi diatas , motivasi merupakan hal penting yang harus diterapkan dalam suatu perusahaan terutama untuk seorang pegawai. Dengan begitu maka dorongan, keinginan yang ada akan mampu menciptakan kemampuan dan keterampilan seorang pegawai sehingga dapat mencapai suatu tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan.

2.1.3.2 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Terdapat beberap faktor yang mempengaruhi motivasi diantaranya dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor internal, dimana faktor – faktor tersebut berasal dari karyawan.

a. Faktor Intern

1) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan hal penting yang dibutuhkan oleh semua orang dimana itu merupakan upaya untuk mempertahankan hidup dengan mengerjakan berbagai hal baik itu buruk halal atau haram dan sebagainya.

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki yang dimaksud adalah keinginan untuk memiliki suatu barang atau benda, sehingga dengan timbulnya keinginan tersebut seseorang akan menjadi terdorong untuk mau bekerja.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Tujuan seseorang bekerja selain mendapatkan gaji/upah juga ada keinginan untuk memperoleh suatu yang lebih tinggi, dihormati orang lain, nama baik dan lain sebagainya.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Apabila seseorang sudah melakukan pekerjaan yang sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, seseorang tersebut akan memiliki keinginan pengakuan terhadap prestasinya yaitu dengan diberikan penghargaan. Didalam dunia kerja juga diinginkan adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.

5) Keinginan untuk berkuasa

Dalam berkerja seseorang akan memiliki keinginan untuk menjadi pemimpin atau dipilih menjadi ketua atau kepala dan sebagainya.

b. Faktor Ekstern

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan seluruh sarana dan prasarana yang ada disuatu perusahaan digunakan untuk melakukan pekerjaan yang dapat.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan alat yang penting guna mendorong karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dengan adanya kompensasi yang memadai maka akan membuat lebih tertarik dalam melakukan pekerjaannya.

3) Supervise yang baik

Dengan adanya supervise yang baik dalam perusahaan maka seseorang yang melakukan pekerjaannya tidak akan kesalahan. Dimana fungsi supervise yaitu membimbing dan memberikan arahan pada pekerjaan yang kita lakukan.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Seseorang yang loyal terhadap suatu perusahaan itu dikarenakan adanya jaminan karier yang jelas.

5) Status dan tanggung jawab

Dengan adanya status dan kedudukan yang dimiliki karyawan itu merupakan salah satu dambaan yang dibanggakan sebab mereka mengharapkan dapat menduduki jabatan yang ada diperusahaan.

6) Peraturan yang fleksibel

Peraturan yang dibuat oleh perusahaan berfungsi untuk mengatur dan melindungi karyawan yang ada. Sehingga diharapkan agar karyawan dapat menaati peraturan yang sudah ditetapkan (Sutrisno, 2017).

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik individu

Karakteristik individu adalah didefinisikan sebagai minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja.

2. Karakteristik pekerjaan

Suatu pekerjaan yang memuaskan akan lebih memotivasi kebanyakan orang, dari pekerjaan yang tidak memuaskan.

3. Karakteristik situasi kerja

Faktor karakteristik situasi kerja terdiri atas lingkungan kerja terdekat dan tindakan organisasi sebagai satu kesatuan (Bismala, Arianty, & Farida, 2017).

2.1.3.3 Teori – teori Motivasi Kerja

1. Teori Kebutuhan Maslow

Dimana- dimana kebutuhan maslow tersebut sebagai berikut :

- a. Kebutuhan Fisiologi (*physiological needs*)
- b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)
- c. Kebutuhan Akan Sosialisasi (*Social Needs Or Affiliation*)
- d. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*)
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization Needs*)

2. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori faktor Herzberg adalah kebutuhan yang hanya melihat kondisi yang memungkinkan pemenuhan aset berupa penghargaan dan aktualisasi diri sendiri .

3. Teori Motivasi McClelland

Teori ini menyatakan bahwa kebutuhan yang kuat untuk berprestasi, dimana dorongan untuk keberhasilannya sebuah hubungan dilihat sejauh mana seseorang termotivasi untuk mengerjakan tugasnya.

4. Teori keadilan (*Equity Theory*)

Teori keadilan ini menyatakan faktor utama dalam motivasi merupakan evaluasi individu untuk keadilan dari setiap penghargaan yang diterima pegawai, maksudnya seorang pegawai akan membanding – bandingkan usaha kerja mereka dengan imbalan yang diterima, sehingga sebuah perusahaan harus menyesuaikan dengan usaha dan imbalan yang diterima untuk setiap karyawannya.

5. Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori harapan adalah setiap individu akan memilih mereka bertingkah laku dengan caranya sendiri untuk mencapai apa yang mereka inginkan. Hal yang dimaksud adalah harapan. Dalam lingkungan organisasi setiap orang memiliki harapan usaha atas prestasinya.

6. Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*)

Teori penguatan merupakan setiap perilaku yang kita lakukan harus dibalas dengan perbuatan yang menyenangkan sehingga perilakunya akan dilakukan berulang kedepannya (Daulay, Pasaribu, Putri, & Astuti, 2017).

Terdapat teori – teori motivasi yang lainnya yaitu sebagai berikut :

1. Teori Abraham H. Maslow (Teori Kebutuhan)

Maslow mengemukakan teori hierarki kebutuhan yang ditentukan dalam urutannya pentingnya. Maslow menggabarkannya sebagai piramida yang

terdiri dari tingkat. Inti teorinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat Hierarki kebutuhan, yaitu :

1. Kebutuhan Fisiologikal (*physiological needs*)
 2. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*)
 3. Kebutuhan akan kasih sayang (*love needs*)
 4. Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*)
 5. Aktuaslisasi diri (*self actualization*)
2. Teori McClenlland (Teori Kebutuhan Berprestasi)
- McClenlland memperkenalkan teori kebutuhan untuk mencapai prestasi atau *Need for Achievement* yang menyatakan bahwa motivasi berbeda – beda, sesuai dengan kebutuhan seseorang akan prestasi.
3. Teori Clyton Alderfer (Teori ERG)
- Teori Alderfer dikenal dengan akronim ERG, yang merupakan huruf – huruf pertama dari tiga istilah yaitu : E = Existence (kebutuhan akan eksistensi). R = Relatedness (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain), dan G = Growth (kebutuhan akan pertumbuhan).
4. Teori Herzberg (Teori Dua Faktor)
- Herzberg mengembangkan teori yang dikenal dengan teori dua faktor dari motivasi yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene atau pemeliharaan.
5. Teori Proses (*Process Theory*)
- Teori proses ini bertujuan agar setiap karyawan mau bekerja giat sesuai dengan harga organisasi.(Bismala et al., 2017).

2.1.3.4 Indikator – indikator Motivasi

Menurut (Mangkunegara, 2013b) Indikator motivasi adalah

1. Kerja keras
2. Orientasi masa depan
3. Tingkat cita – cita yang tinggi
4. Orientasi tugas / sasaran
5. Usaha untuk maju
6. Ketekunan
7. Rekan kerja yang dipilih oleh para ahli
8. Pemanfaatan waktu

Sedangkan menurut Serdamayanti dalam (Naa, 2018) indikator antara lain :

1. Gaji
2. Kebijakan dan adminitrasi
3. Hubungan kerja
4. Kondisi kerja
5. Pekerjaan itu sendiri
6. Peluang untuk maju
7. Pengakuan atau penghargaan
8. Keberhasilan
9. Dan tanggung jawab

2.1.4 Displin kerja

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma norma sosial yang menegakkan displin kerja sangat penting bagi perusahaan, adanya disiplin kerja menjamin terpeliharanya tata tertib dan

kelancaran, pelaksanaang kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal.

Menurut (Rizal & Radiman, 2019) disiplin kerja adalah adanya kesadaran yang tumbuh dari diri seseorang dalam memenuhi tanggung jawab dan mentaati peraturan-peraturan sesuai tempat dia bekerja.

Menurut (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020), disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang dilakukan pegawai dengan melaksanakan, menghargai dan menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan di dalam sutau organisasi atau perusahaan

Disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Menerapkan aturan-aturan untuk memudahkan perusahaan mencapai tujuan yang ditetapkan. Aturan-aturan akan dapat terlaksana ketika setiap individu patuh dan disiplin dalam menjalankan aturan dan kebijakan perusahaan (Daulay, Kurnia & Maulana, 2019). Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Tanjung, 2015).

Menurut (Nasution & Lesmana, 2018) disiplin merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Siswadi, 2016) disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut (Hasibuan, 2016 hal. 193) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi

prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Menurut (Hartatik, 2014 hal. 183) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma – norma sosial yang berlaku.

Menurut (Sutrisno, 2009 hal. 87) disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarnya pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Menurut (Mangkunegara, 2013 hal. 129) disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang atau sikap seseorang yang menunjukkan bagaimana cara dia taat, patuh, dan juga setia akan keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang sudah di tetapkan.

2.1.4.2 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut (Afandi, 2016) tujuan disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena hal ini akan mendorong gairah atau bergairah kerja, dan mendorong terwujudnya organisasi.

Sedangkan menurut (Dhaki, 2020) tujuan dari disiplin adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri sendiri, dan suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan atau organisasi.

Menurut (Hartatik, 2014 hal. 186) disiplin kerja memiliki tujuan yaitu :

1. Menata kehidupan bersama.

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu kehidupan yang terjalin antara individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancar.

2. Membangun kepribadian,

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib, dan tentram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

3. Melatih kepribadian

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui satu proses yang panjang. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui latihan, latihan dilaksanakan antar pegawai, pimpinan, dan seluruh personal yang ada di organisasi tersebut.

4. Hukuman

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi. Tanpa adanya ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah, serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.

5. Menciptakan lingkungan kondusif

Fungsi disiplin adalah membentuk, sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

2.1.4.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Afandi, 2016) adapun faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan diantaranya :

1. Faktor kepemimpinan
2. Faktor sistem penghargaan
3. Faktor kemampuan
4. Faktor balas jasa
5. Faktor keadilan
6. Faktor pengawasan melekat
7. Faktor sanksi hukuman
8. Faktor ketegasan
9. Faktor hubungan kemanusiaan.

Menurut (Hasibuan 2016) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima (5) yaitu tujuan dan kemampuan,

kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan. Berikut adalah uraiannya:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, hal itu karena pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar pegawai disiplin dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, karena bagaimanapun pemimpin akan menjadi dan dijadikan contoh bagi para anggotanya.

3. Kompensasi

Kompensasi juga berperan penting terhadap tingkat kedisiplinan pegawai, karena semakin besar gaji atau upah yang diterima oleh pegawai maka akan bertambah baik pula disiplin kerja pegawai.

4. Sanksi Hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indisipliner dan membuat pegawai mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.

5. Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka akan membuat pegawai menjadi disiplin karena adanya rasa takut pada diri mereka untuk melakukan kesalahan dan pelanggaran karena diawasi.

2.1.4.4 Indikator – indikator Disiplin Kerja

Menurut (Afandi, 2016) beberapa indikator disiplin adalah :

1. Masuk kerja tepat waktu
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tidak pernah mangkir / tidak kerja
4. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan

Sedangkan menurut (Agustini, 2011 hal. 73) indikator disiplin kerja yaitu

1. Tingkat kehadiran
2. Ketaatan pada atasan
3. Kesadaran bekerja
4. Tanggung jawab

2.2 Kerangka Konseptual

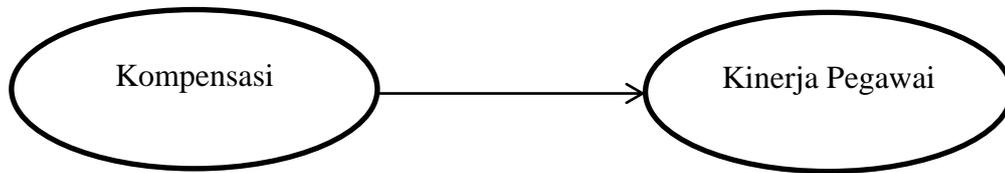
2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap kinerja Pegawai

Kompensasi sering juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi sebagai segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen (Firmandari, 2014).

Pada penelitian (Leonardo & Andreani, 2015) dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya hasil penelitian (Perwira, 2020), (Jufrizen et al. 2017), (Arifin, 2017), (Jufrizen 2016), (Mutholib, 2019), (Jufrizen 2018), (Astuti & Suhendri, 2019), (Jufrizen 2016), (Garaika, 2020) dan (Jufrizen et al. 2018) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian

dari teori dan penelitian terdahulu di atas didapatkan hipotesis bahwasanya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

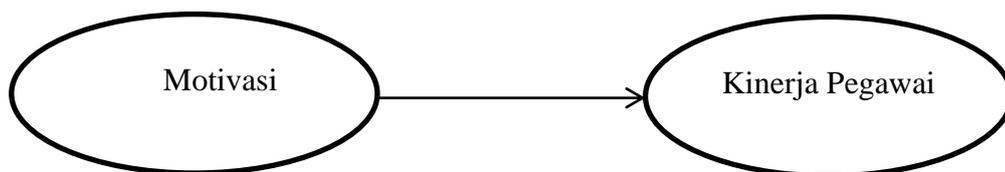


Gambar 2.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.2 Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja di tempat kerja. Motivasi kerja yang mendukung serta kondusif baik secara internal maupun eksternal akan mampu memperbaiki kerja karyawan untuk bekerja dengan maksimal, serta dengan kuantitas dan kualitas. Sebaliknya Motivasi kerja yang kurang baik, tidak mendukung serta negatif akan mendorong sumber daya manusia dalam suatu perusahaan akan bekerja dengan tidak maksimal (Merentek, Adolfina, & Trang, 2018).

Hasil penelitian (Sari, et al, 2012), (Farisi, et al, 2020), (Mujiatun, 2015), (Jufrizen, & Sitorus, 2021), (Gultom, 2014), (Jufrizen, 2017) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

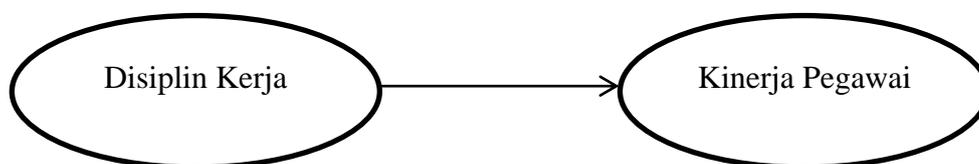


Gambar 2.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin merupakan kemampuan untuk menguasai diri dan melaksanakan norma yang berlaku dalam kehidupan bersama. 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 baik, jika mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan dan jika mereka menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu (S. H. Hasibuan & Munasib, 2020).

Pada penelitian (Tyas & Sunuharyo, 2018), (Arif, Syaifani, Siswadi, & Jufrizen, 2019), (Jufrizen, 2018) dan (Jufrizen, 2016) berkesimpulan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian penelitian (Safitri, 2013), (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020), (Nasution & Lesmana, 2018), (Arianty, 2016), diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

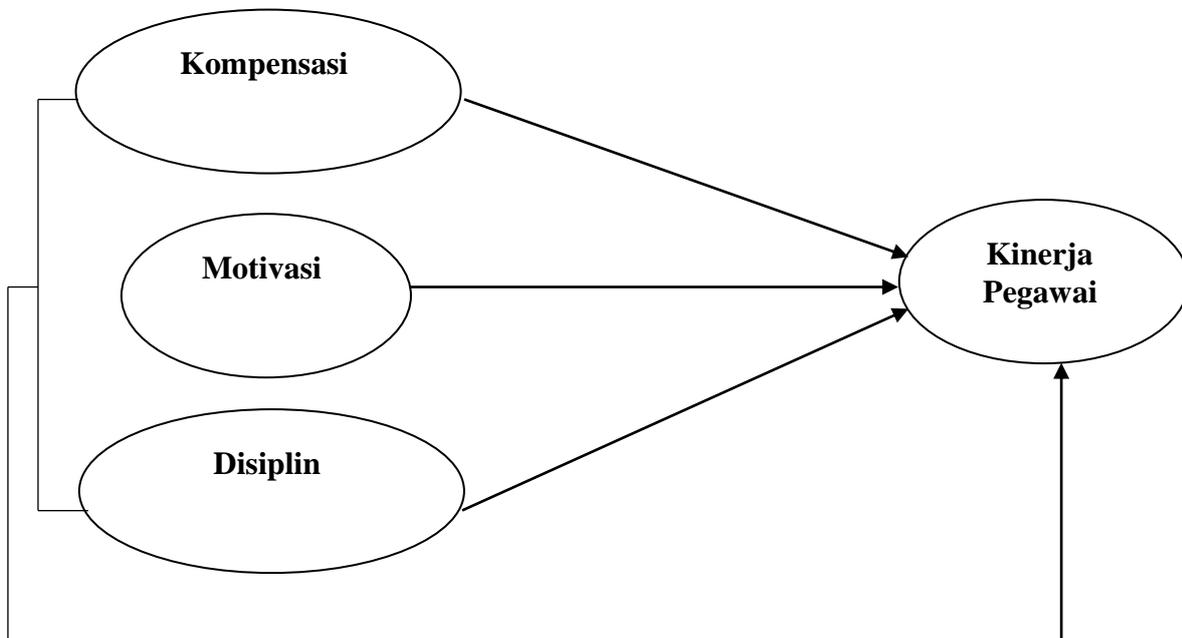
2.2.4 Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja sangat berkaitan erat dengan kinerja pegawai karena dengan semakin tinggi kompensasi ,motivasi dan disiplin kerja maka akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat.

Hasil analisis menunjukkan disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.(Tindow, Mekel, & Sendow, 2014).

Hasil penelitian (Krisnanda & Sudibya, 2014) disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Respati Sanur Beach Hotel dengan variabel kompensasi sebagai variabel yang berpengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari uraian penelitian diatas, maka paradigma penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.4 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh sebab itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam kalimat pertanyaan.

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

1. Ada pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor PT. Adam Dani Lestari .
2. Ada pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor PT. Adam Dani Lestari .
3. Ada pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor PT. Adam Dani Lestari .
4. Ada pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor PT. Adam Dani Lestari

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut (Yusuf, 2014) merupakan memandang tingkah laku manusia dapat diramal dan realitas sosial, objektif dan dapat diukur.

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Dimana untuk variabel independen adalah kompensasi, motivasi dan disiplin kerja. Sedangkan untuk variabel dependen adalah kinerja Pegawai.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendeteksi variable-variabel dengan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian dan untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian. Penelitian ini diukur melalui instrumen-instrumen yang telah digunakan dan dikembangkan oleh penelitian-penelitian sebelumnya.. Penggunaan instrument-instrumen dalam penelitian-penelitian terdahulu dimungkinkan karena telah teruji tingkat validitas dan reabilitasnya. Terdapat empat variabel yang akan diukur dalam penelitian ini yaitu kompensasi, motivasi , disiplin kerja, dan kinerja. Berikut akan diuraikan definisi dari variabel-variabel yang digunakan.

a. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran

kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Elizar & Tanjung, 2018).

Adapun yang menjadi indikator yang penulis untuk mengukur indikator kinerja karyawan adalah :

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Pegawai

| No | Indikator |
|----|------------------------|
| 1 | Kuantitas |
| 2 | Kualitas |
| 3 | Keandalan |
| 4 | Kehadiran |
| 5 | Kemampuan bekerja sama |

Sumber : (Prastyo et al., 2016)

b. Kompensasi (X1)

Kompensasi/balas jasa adalah upah yang diterima oleh para karyawan/pekerja adalah merupakan suatu penerimaan yang berfungsi sebagai jaminan kehidupan yang layak. Dari definisi tersebut juga dijelaskan bahwa kompensasi dinilai dalam bentuk uang, serta tambahan-tambahan lainnya jumlah serta pembayarannya dilakukan sesuai dengan perjanjian kedua belah pihak (Jufrizen, 2018).

Adapun yang menjadi indikator yang penulis untuk mengukur indikator stres kerja adalah.

Tabel 3.2 Indikator Kompensasi

| No | Indikator |
|----|-----------|
| 1 | Upah |
| 2 | Gaji |
| 3 | Tunjangan |
| 4 | Fasilitas |

Sumber (Simamora, 2014)

c. Motivasi (X2)

Motivasi adalah sebagai daya penggerak yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan- kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. (H. R. Setiawan & Lubis, 2013).

Adapun yang menjadi indikator yang penulis untuk mengukur indikator stres kerja adalah.

Tabel 3.3 Indikator Motivasi

| No | Indikator |
|----|---|
| 1 | Kerja Keras |
| 2 | Orientasi Masa Depan |
| 3 | Tingkat Cita-cita Yang Tinggi |
| 4 | Orientasi Tugas / Sasaran |
| 5 | Usaha Untuk Maju |
| 6 | Ketekunan |
| 7 | Rekan Kerja yYang Di pilih Oleh Para Ahli |
| 8 | Pemanfaatan Waktu |

Sumber (Mangkunegara, 2013)

d. Disiplin Kerja (X3)

Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Arda, 2017).

Adapun yang menjadi indikator yang penulis untuk mengukur indikator stres kerja adalah.

Tabel 3.4 Indikator Disiplin kerja

| No | Indikator |
|----|---|
| 1 | Masuk Kerja Tepat Waktu |
| 2 | Penggunaan Waktu Secara Efektif |
| 3 | Tidak Pernah Mangkir / Tidak Bekerja |
| 4 | Mematuhi Semua Peraturan Organisasi Atau Perusahaan |

Sumber (Afandi, 2016)

3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Adam Dani Lestari yang bertempat di Jl. Pukat 1, Bantan, Kec. Medan Tembung

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dimulai dari Juni sampai dengan Februari 2023.

Rencana kegiatan penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.5 Skedul Rencana Penelitian

| No | Kegiatan | Bulan | | | | | | | | | |
|----|---------------------|-------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---|
| | | Jun | Jul | Agt | Sep | Okt | Nov | Des | Jan | Feb | |
| 1 | Prariset/Riset | ■ | | | | | | | | | |
| 2 | Pengajuan Judul | | ■ | | | | | | | | |
| 3 | Penyusunan Proposal | | | ■ | ■ | ■ | | | | | |
| 4 | Seminar Proposal | | | | | ■ | | | | | |
| 5 | Revisi | | | | | ■ | | | | | |
| 6 | Pengumpulan Data | | | | | | ■ | | | | |
| 7 | Penyusunan Skripsi | | | | | | | ■ | | | |
| 8 | Bimbinga Skripsi | | | | | | | | ■ | ■ | |
| 9 | Sidang Meja Hijau | | | | | | | | | | ■ |

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini ada seluruh pegawai bagian gudang pada PT. Adam Dani Lestari yang berjumlah 30 orang.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar peneliti tidak akan mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apabila populasi lebih sedikit maka sampel diambil dari keseluruhan populasi yang ada untuk suatu keakuratan data.

Penggunaan sebuah populasi yang menjadi sampel disebut dengan sampel jenuh. Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden adalah menggunakan metode sampel jenuh, yaitu semua populasi dijadikan sampel.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) ada tiga (3) alat pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dalam metode survei yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian, melakukan wawancara langsung, peneliti menyiapkan terlebih dahulu daftar pertanyaan wawancara. Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data secara langsung dari subjek penelitian.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pengumpulan data dilakukan dengan cara mengutip langsung data yang diperoleh dari PT. Adam Dani Lestari yang terdiri dari profil, sejarah dan lain sebagainya.

3. Angket (Questioner)

Angket (*quesioner*), merupakan pertanyaan atau pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak dalam memperoleh pegawai PT. Adam Dani Lestari . Lembar yang diberikan pada responden di ukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai :

Tabel 3.6 Skala Likert

| No | Notasi | Keterangan | Bobot |
|----|--------|---------------------|-------|
| 1. | SS | Sangat Setuju | 5 |
| 2. | S | Setuju | 4 |
| 3. | KS | Kurang Setuju | 3 |
| 4. | TS | Tidak Setuju | 2 |
| 5. | STS | Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber (Juliandi et al., 2015)

1. Uji Validitas

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 16 dengan rumus *Correlate, Bivariate Correlations*, dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

Kriteria pengujian validitas instrumen :

- a. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka butir instrumen tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka butir instrumen tersebut tidak valid dan harus dihilangkan

Tabel 3.7. Uji Validitas Variabel Kompensasi

| Pernyataan | Nilai Korelasi | r_{tabel} | Probabilitas | Keterangan |
|--------------|----------------|-------------|--------------|------------|
| Pernyataan 1 | 0,395 | 0,240 | 0,000<0,05 | Valid |
| Pernyataan 2 | 0,446 | 0,240 | 0,000<0,05 | Valid |
| Pernyataan 3 | 0,551 | 0,240 | 0,000<0,05 | Valid |
| Pernyataan 4 | 0,456 | 0,240 | 0,000<0,05 | Valid |
| Pernyataan 5 | 0,635 | 0,240 | 0,000<0,05 | Valid |
| Pernyataan 6 | 0,462 | 0,240 | 0,000<0,05 | Valid |
| Pernyataan 7 | 0,350 | 0,240 | 0,004<0,05 | Valid |
| Pernyataan 8 | 0,457 | 0,240 | 0,000<0,05 | Valid |

Sumber : Data Diolah SPSS 2022

Dari tabel 3.7 diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada nomor 5 dengan skor total 0,635 dimana masih lebih tinggi dari nilai r_{tabel} sebesar 0,240. Semua pernyataan valid dan bisa digunakan untuk penelitian

Tabel 3.8. Tabel Uji Validitas Motivasi

| Pernyataan | Nilai Korelasi | r_{tabel} | Probabilitas | Keterangan |
|--------------|----------------|-------------|--------------|------------|
| Pernyataan 1 | 0,622 | 0,240 | 0,000<0,05 | Valid |
| Pernyataan 2 | 0,542 | 0,240 | 0,000<0,05 | Valid |
| Pernyataan 3 | 0,567 | 0,240 | 0,000<0,05 | Valid |
| Pernyataan 4 | 0,440 | 0,240 | 0,000<0,05 | Valid |
| Pernyataan 5 | 0,381 | 0,240 | 0,002<0,05 | Valid |
| Pernyataan 6 | 0,595 | 0,240 | 0,000<0,05 | Valid |

Sumber : Data Diolah SPSS 2022

Dari tabel 3.8 diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada nomor 1 dengan skor total 0,622 dimana masih lebih tinggi dari nilai r_{tabel} sebesar 0,240. Semua pernyataan valid dan bisa digunakan untuk penelitian

Tabel 3.9. Tabel Uji Validitas Disiplin Kerja

| Pernyataan | Nilai Korelasi | r_{tabel} | Probabilitas | Keterangan |
|--------------|----------------|-------------|--------------|------------|
| Pernyataan 1 | 0,446 | 0,240 | 0,000<0,05 | Valid |
| Pernyataan 2 | 0,483 | 0,240 | 0,000<0,05 | Valid |
| Pernyataan 3 | 0,489 | 0,240 | 0,000<0,05 | Valid |
| Pernyataan 4 | 0,433 | 0,240 | 0,000<0,05 | Valid |
| Pernyataan 5 | 0,569 | 0,240 | 0,000<0,05 | Valid |
| Pernyataan 6 | 0,423 | 0,240 | 0,000<0,05 | Valid |
| Pernyataan 7 | 0,327 | 0,240 | 0,000<0,05 | Valid |

| | | | | |
|--------------|-------|-------|------------|-------|
| Pernyataan 8 | 0,535 | 0,240 | 0,000<0,05 | Valid |
|--------------|-------|-------|------------|-------|

Dari tabel 3.9 diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada nomor 5 dengan skor total 0,569 dimana masih lebih tinggi dari nilai r_{tabel} sebesar 0,240. Semua pernyataan valid dan bisa digunakan untuk penelitian

Tabel 3.10. Tabel Uji Validitas Kinerja

| Pernyataan | Nilai Korelasi | r_{tabel} | Probabilitas | Keterangan |
|--------------|----------------|--------------------|--------------|------------|
| Pernyataan 1 | 0,571 | 0,240 | 0,000<0,05 | Valid |
| Pernyataan 2 | 0,443 | 0,240 | 0,000<0,05 | Valid |
| Pernyataan 3 | 0,502 | 0,240 | 0,000<0,05 | Valid |
| Pernyataan 4 | 0,523 | 0,240 | 0,000<0,05 | Valid |
| Pernyataan 5 | 0,856 | 0,240 | 0,000<0,05 | Valid |
| Pernyataan 6 | 0,767 | 0,240 | 0,000<0,05 | Valid |
| Pernyataan 7 | 0,417 | 0,240 | 0,000<0,05 | Valid |
| Pernyataan 8 | 0,867 | 0,240 | 0,000<0,05 | Valid |

Dari tabel 3.10 diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada nomor 8 dengan skor total 0,867 dimana masih lebih tinggi dari nilai r_{tabel} sebesar 0,240. Semua pernyataan valid dan bisa digunakan untuk penelitian

2. Uji Reliabilitas

Kriteria pengujian reliabilitas menurut Ghazali (2013, hal.42) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Tabel 3.11. Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | N of Items |
|--------------|------------------|------------|
| Kepemimpinan | ,681 | 10 |
| Motivasi | ,700 | 10 |
| Disiplin | ,685 | 10 |
| Kinerja | ,711 | 10 |

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi *product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS.

a. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda yang digunakan dalam melakukan analisis terjadi penyimpangan klasik, maka digunakan tiga model klasik untuk mendeteksi data ada tidaknya penyimpangan klasik tersebut yaitu:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Metode yang dapat dipakai untuk normalitas antara lain: analisis grafik dan analisis statistik. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik. Normalitas dapat

dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya

2) Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Multikolinieritas pada penelitian ini dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawanya, dan *variance inflation faktor (VIF)*. Suatu model regresi yang bebas dari masalah multikolinieritas apabila nilai *tolerance* $< 0,1$ dan nilai $VIF > 10$.

3) Heterokedisitas

Uji heterokedisitas bertujuan menguji apakah model regresi tujuan ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain. Heterokedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat melalui grafik *scatterplot*. Suatu model regresi dikatakan tidak ada heterodiksitas apabila grafik *scatterplot* terlihat bahwa tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Berdasarkan seluruh data yang terkumpul, selanjutnya dianalisis sesuai dengan kebutuhan sehingga terjawabnya hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Untuk melakukan analisis data penelitian dilakukan dengan menggunakan bantuan *Software SPSS (statistical product and Services Solution)*.

2. Regresi Linier Berganda

Regresi linear adalah alat statistik yang dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu atau beberapa variabel terhadap satu buah variabel. Variabel

yang mempengaruhi sering disebut variabel bebas, variabel independen atau variabel penjelas. Berikut adalah rumus untuk menguji regresi berganda :

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + bx_3 + e$$

| | |
|-------|-------------------------------|
| Y | = Kinerja |
| a | = konstanta persamaan regresi |
| b | = koefisien regresi |
| x_1 | = Kompensasi |
| x_2 | = Motivasi |
| x_3 | = Disiplin Kerja |

3. Pengujian Hipotesis

a) Uji t (Uji Parsial)

Uji signifikansi yaitu untuk menguji apakah variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikat dengan rumusan hipotesa sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara parsial (X_1 dan X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

$H_1 : b_1 = b_2 \neq 0$, artinya variabel bebas secara parsial (X_1 dan X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah rumus uji "t" yaitu (Sugiyono 2008, hal.250):

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

Keterangan

r_2 = Korelasi xy yang ditemukan

N = Jumlah sample

T = t hitung yang selanjutnya di konsultasikan dengan t table

H_0 diterima dan H_1 ditolak jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5 \%$

H_1 diterima dan H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5 \%$

b) Uji F (Secara Simultan)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas dimasukkan dalam model, yang mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk pengujiannya dilihat dari nilai struktur modal (p value) yang terdapat pada tabel Anova F dari output. Program aplikasi SPSS, dimana jika struktur modal (p value) $< 0,05$ maka secara simultan keseluruhan variabel independen memiliki pengaruh secara bersama-sama pada tingkat signifikan 5%. Adapun pengujiannya sebagai berikut :

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

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

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

Sumber sugiyono (2010, hal.257)

Keterangan :

Fh = Nilai F hitung
 R = Koefisien korelasi ganda
 K = Jumlah variabel independen
 N = Jumlah anggota sampel

c) Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi adalah ukuran yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila koefisien

determinasi $R^2=0$, berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh (0%) terhadap variabel tidak bebas. Sebaliknya, jika koefisien determinasi $r^2= 1$, berarti variabel terikat 100% dipengaruhi variabel bebas (Ghozali, 2009, hal.83).

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

Dimana:

D = koefisien determinasi

R^2 = hasil kuadrat korelasi berganda

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Responden

Penyebaran angket yang peneliti lakukan terhadap 30 responden, tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara jenis kelamin, usia, banyaknya pegawai di PT. Adam Dani Lestari. Oleh karena itu perlu adanya pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

Data kuesioner yang disebarakan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis kelamin, usia, pendidikan dan pekerjaan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| NO | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase (%) |
|--------|---------------|----------|----------------|
| 1 | Wanita | 14 orang | 47% |
| 2 | Laki-Laki | 16 orang | 53% |
| Jumlah | | 30 orang | 100% |

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri wanita 14 orang (47%) dan laki-laki 16 orang (53%). Persentase pegawai antara pegawai laki-laki dan karyawan perempuan memiliki jumlah yang hampir sama banyaknya. Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin karyawan di PT. Adam Dani Lestari didominasi jenis kelamin laki-laki, tetapi setiap laki-laki maupun perempuan memiliki pendapat mengenai kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja.

Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

| No | Usia | Jumlah | Persentase (%) |
|--------|------------------|----------|----------------|
| 1 | 25 -30 tahun | 7 orang | 23% |
| 2 | 30 tahun ke atas | 23 orang | 77% |
| Jumlah | | 30 orang | 100% |

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan PT. Adam Dani Lestari terdiri dari berbagai karakteristik usia yang berbeda-beda dari yang muda sampai yang tua. Hal ini berarti karyawan PT. Adam Dani Lestari didominasi satu karakteristik usia 30 tahun ke atas tetapi dari yang muda sampai yang tua mempunyai keputusan yang sama untuk memiliki kinerja.

Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

| NO | Pendidikan | Jumlah | Persentase (%) |
|---------------|------------|-----------------|----------------|
| 1 | SMP | 0 orang | 0% |
| 2 | SMA | 0 orang | 0% |
| 3 | Diploma | 7 orang | 23% |
| 4 | S1 | 23 orang | 77% |
| 5 | S2 | 0 orang | 0% |
| JUMLAH | | 30 orang | 100% |

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 23 orang (77%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Adam Dani Lestari lebih banyak berpendidikan S1. Dengan demikian bahwa karyawan PT. Adam Dani Lestari memiliki karakteristik pendidikan cukup tinggi.

Sehingga diharapkan mampu memahami variabel-variabel dalam penelitian ini. Berikut adalah hasil jawaban responden :

Tabel 4.4. Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X1)

| No pernyataan | Sangat Setuju | | Setuju | | Kurang Setuju | | Tidak Setuju | | Sangat Tidak Setuju | | Jumlah | |
|------------------|---------------|----|--------|----|---------------|----|--------------|---|---------------------|---|--------|-----|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 17 | 57 | 9 | 30 | 4 | 13 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 2 | 20 | 67 | 8 | 27 | 2 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 3 | 9 | 30 | 15 | 50 | 6 | 20 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 4 | 17 | 57 | 11 | 37 | 2 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 5 | 15 | 50 | 11 | 37 | 4 | 13 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 6 | 15 | 50 | 12 | 40 | 3 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 7 | 13 | 43 | 14 | 47 | 3 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 8 | 14 | 47 | 10 | 33 | 6 | 20 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Pimpinan mengeluarkan kebijakan dalam memberikan gaji saya sudah sesuai dengan kebutuhan saya, responden menjawab sangat setuju 57%.
2. Jawaban responden tentang Pimpinan memberikan kompensasi tambahan berdasarkan penilaian atas prestasi kerja saya, responden menjawab sangat setuju 67%.
3. Jawaban responden tentang Bonus yang diberikan berdasarkan kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan responden menjawab setuju 50%.
4. Jawaban responden Pemahaman saya mengenai pekerjaan sangat menentukan dalam pemberian kompensasi, responden menjawab sangat setuju 57%.

5. Jawaban responden tentang Saya merasa, bahwa kompensasi yang diberikan sesuai dengan keterampilan, disiplin atau cekatan dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju 50%.
6. Jawaban responden tentang Setiap hasil pemikiran atau ide yang baik bagi perusahaan maka saya akan diberikan kompensasi tambahan, responden menjawab sangat setuju 50%.
7. Jawaban responden tentang Pemberian kompensasi tergantung kepada kemahiran atau penguasaan pekerjaan seseorang saya., responden menjawab setuju 47%.
8. Jawaban responden tentang Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kompensasi berdasarkan penempatan kerja, responden menjawab sangat setuju 47%.

Tabel 4.5. Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X2)

| No pernyataan | Sangat Setuju | | Setuju | | Kurang Setuju | | Tidak Setuju | | Sangat Tidak Setuju | | Jumlah | |
|------------------|---------------|----|--------|----|---------------|----|--------------|---|---------------------|---|--------|-----|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 20 | 67 | 6 | 20 | 4 | 13 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 2 | 14 | 47 | 10 | 33 | 6 | 20 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 3 | 17 | 57 | 9 | 30 | 4 | 13 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 4 | 15 | 50 | 11 | 37 | 4 | 13 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 5 | 15 | 50 | 10 | 33 | 5 | 17 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 6 | 15 | 50 | 8 | 27 | 7 | 23 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut

:

- 1) Jawaban responden tentang Saat diberikan tugas yang sulit saya terdorong untuk menyelesaikan tugas tersebut, responden menjawab sangat setuju 67%

- 2) Jawaban responden tentang saya menerima pengMotivasian atas prestasi kerja yang sudah saya lakukan, responden menjawab sangat setuju 47%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain responden menjawab sangat setuju 57%.
- 4) Jawaban responden sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang responden menjawab sangat setuju 50%,
- 5) Jawaban responden tentang saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya, responden menjawab sangat setuju 50%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini, responden menjawab sangat setuju 50%.

Tabel 4.6. Tabulasi Jawaban Responden Disiplin kerja (X3)

| No pernya Taan | Sangat Setuju | | Setuju | | Kurang Setuju | | Tidak Setuju | | Sangat Tidak Setuju | | Jumlah | |
|----------------------|------------------|----|--------|----|------------------|----|-----------------|---|---------------------------|---|--------|-----|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 17 | 57 | 11 | 37 | 2 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 2 | 19 | 63 | 8 | 27 | 3 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 3 | 16 | 53 | 12 | 40 | 2 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 4 | 17 | 57 | 11 | 37 | 2 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 5 | 13 | 43 | 13 | 43 | 4 | 13 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 6 | 13 | 43 | 12 | 40 | 5 | 17 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 7 | 17 | 57 | 9 | 30 | 4 | 13 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 8 | 14 | 47 | 15 | 50 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pemimpin anda dapat membuat rencana dengan baik, responden menjawab sangat setuju 57%.

2. Jawaban responden tentang pemimpin anda dapat melakukan koordinasi bawahannya dengan baik, responden menjawab sangat setuju 63%.
3. Jawaban responden tentang Pimpinan anda dapat mengatur dan mengarahkan anda dalam melaksanakan tugas responden menjawab sangat setuju 53%.
4. Jawaban responden tentang pimpinan anda mendorong anda terlibat aktif dalam pengambilan keputusan, responden menjawab sangat setuju 57%
5. Jawaban responden tentang pimpinan anda dapat memotivasi para bawahannya, responden menjawab sangat setuju 43%.
6. Jawaban responden tentang pimpinan anda selalu menciptakan bergairah tim kerja, responden menjawab sangat setuju 43%.
7. Jawaban responden tentang pimpinan anda selalu dapat menjelaskan tugas dan rencana dengan baik., responden menjawab sangat setuju 57%.
8. Jawaban responden tentang pimpinan anda selalu memberikan informasi baru pada karyawan, responden menjawab setuju 50%.

Tabel 4.7. Tabulasi Jawaban Responden Kinerja (Y)

| No pernyataan | Sangat Setuju | | Setuju | | Kurang Setuju | | Tidak Setuju | | Sangat Tidak Setuju | | Jumlah | |
|------------------|---------------|----|--------|----|---------------|----|--------------|---|---------------------|---|--------|-----|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 14 | 47 | 10 | 33 | 6 | 20 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 2 | 14 | 47 | 14 | 47 | 2 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 3 | 10 | 33 | 9 | 30 | 11 | 37 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 4 | 10 | 33 | 15 | 50 | 5 | 17 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 5 | 11 | 37 | 10 | 33 | 9 | 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 6 | 11 | 37 | 10 | 33 | 9 | 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 7 | 8 | 27 | 13 | 43 | 9 | 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |
| 8 | 8 | 27 | 17 | 57 | 5 | 17 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 100 |

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Tugas dan tanggung jawab diberikan pimpinan sesuai dengan kemampuan saya, responden menjawab sangat setuju 47%.
2. Jawaban responden tentang Hasil pekerjaan saya selalu dinilai baik oleh pimpinan, responden menjawab sangat setuju 47%.
3. Jawaban responden tentang Saya dapat mengerjakan tugas diluar jabatan yang saya pegang saat ini responden menjawab kurang setuju 37%.
4. Jawaban responden tentang Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditentukan, responden menjawab setuju 50%
5. Jawaban responden tentang Saya tanggap dalam memberikan solusi terhadap permasalahan di perusahaan, responden menjawab sangat setuju 37%.
6. Jawaban responden tentang Saya Menyukai pekerjaan yang menuntut pemikiran dan tantangan kerja, responden menjawab sangat setuju 37%.
7. Jawaban responden tentang Komitmen saya terhadap perusahaan akan tetap loyal setelah saya ditempatkan sesuai dengan kemampuan saya., responden menjawab setuju 43%.
8. Jawaban responden tentang Kejujuran dan Ketepatan kerja saya mendapat perhatian dari pemimpin, responden menjawab setuju 57%.

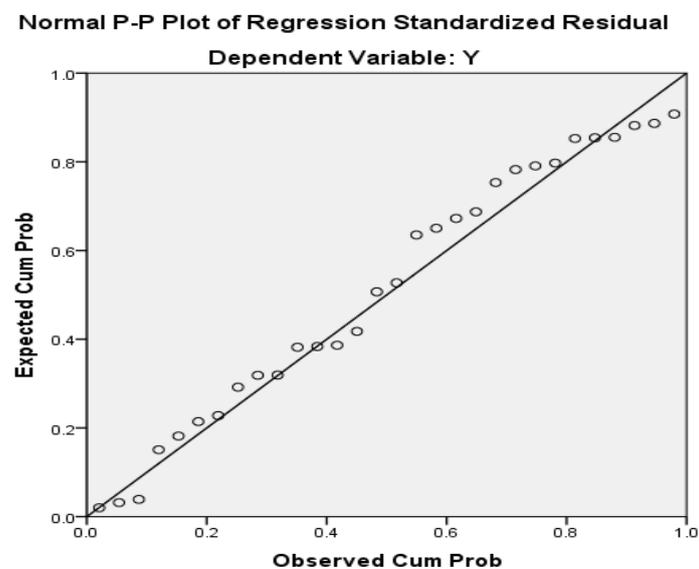
4.1.2. Analisis Data

4.1.2.1. Uji Asumsi Klasik

4.1.2.1.1. Uji Normalitas Data

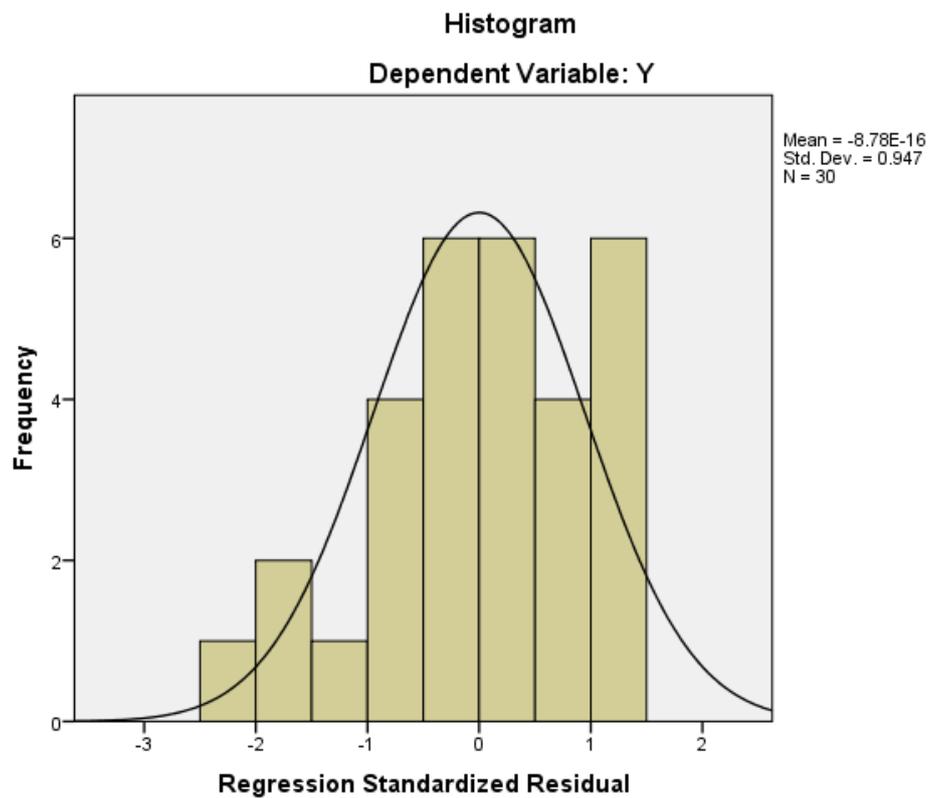
Sebelum dilakukan pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data. Uji normalitas data dilakukan untuk menganalisis apakah syarat persamaan regresi sudah dipenuhi atau belum

dengan melihat gambar P-Plot. *Output* dari uji normalitas data adalah berupa gambar visual yang menunjukkan jauh dekatnya titik-titik pada gambar tersebut dengan garis diagonal. Jika data berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data yang tercermin dalam titik-titik pada *output* akan terletak di sekitar garis diagonal. Sebaliknya, jika data berasal dari distribusi yang tidak normal maka titik-titik tersebut tersebar tidak di sekitar garis diagonal (terpencar jauh dari garis diagonal). Berikut adalah gambar P-Plot hasil dari olahan SPSS versi 24



Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas

Gambar 4.1 di atas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar di atas dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpencar jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan diregresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi.



Gambar 4.2. Histogram

4.1.2.1.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana antar variabel bebas saling mempengaruhi sangat kuat. Persamaan regresi ganda yang baik adalah persamaan yang bebas dari multikolinearitas. Ada tidaknya masalah multikolinearitas dalam sebuah model regresi dapat dideteksi dengan nilai VIF (*variance inflator 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 4.8. Uji Multikolinearitas

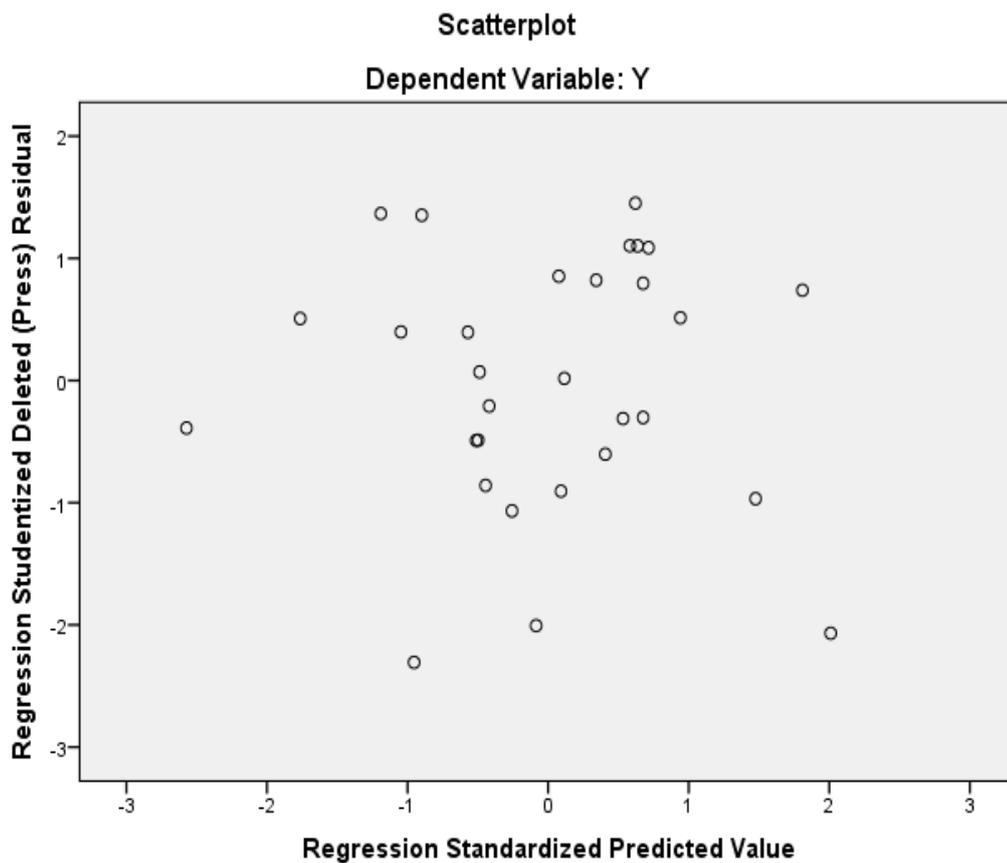
| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | X1 | ,979 | 1,001 |
| | X2 | ,979 | 1,001 |
| | X3 | ,979 | 1,001 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel 4.11 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 model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

4.1.2.1.3 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 tidak teratur maka tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil dari pelaksanaan uji heterokedastisitas terlihat pada gambar 4.3



Gambar 4.3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas 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.

4.1.3. Regresi Linier Berganda

Hasil dari interpretasi analisis regresi yang diperoleh dengan bantuan *software* SPSS Versi 22 menggunakan bentuk persamaan, dimana persamaan atau model tersebut berisi konstantan dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya. Persamaan

regresi yang telah dirumuskan kemudian dengan bantuan program SPSS dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir sebagai berikut :

Tabel 4.9. Regresi Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4,691 | 5,950 | | 4,822 | ,000 |
| | X1 | ,216 | ,110 | ,212 | 4,962 | ,000 |
| | X2 | ,465 | ,134 | ,248 | 5,446 | ,000 |
| | X3 | ,266 | ,228 | ,219 | 5,154 | ,000 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.8 di atas maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,691 + 0,216X_1 + 0,465X_2 + 0,266X_3 + e_i$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = konstanta

X1 = Kompensasi

X2 = Motivasi Kerja

X3 = Disiplin kerja

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 4,691 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan kinerja sebesar 4,691 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja tidak ditingkatkan, maka kinerja masih sebesar 4,691.

2. Nilai koefisien regresi b_1 sebesar 0,216 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel kompensasi (X_1) memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai pada PT. Adam Dani Lestari. Hal ini menunjukkan bahwa ketika kompensasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,216.
3. Nilai koefisien regresi b_2 sebesar 0,465 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pada PT. Adam Dani Lestari. Hal ini menunjukkan bahwa ketika motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,465.
4. Nilai koefisien regresi b_3 sebesar 0,266 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pada PT. Adam Dani Lestari. Hal ini menunjukkan bahwa ketika kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,266.

4.1.4. Uji Hipotesis

4.1.4.1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri Kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja dan terhadap variabel dependen yaitu disiplin kerja. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Bila $Sig > 0.05$, maka $H_0 =$ diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

- 2) Bila $\text{sig} < 0.05$, maka $H_0 = \text{ditolak}$, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 3) Bila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka $H_0 = \text{ditolak}$ sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 4) Bila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka $H_0 = \text{diterima}$ sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

Tabel 4.10. Uji t

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4,691 | 5,950 | | 4,822 | ,000 |
| | X1 | ,216 | ,110 | ,212 | 4,962 | ,000 |
| | X2 | ,465 | ,134 | ,248 | 5,446 | ,000 |
| | X3 | ,266 | ,228 | ,219 | 5,154 | ,000 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.9 di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang terlihat dari nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung (4,962) > t tabel (2.056). Artinya jika ditingkatkan variabel kompensasi sebesar satuan (unit) maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,216 satuan (unit).
2. Variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang terlihat dari nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung (5,446) > t tabel (2.056). Artinya jika ditingkatkan variabel motivasi kerja sebesar satuan (unit) maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,465 satuan (unit).
3. Variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang terlihat dari nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung (5,154) > t tabel (2.056). Artinya jika ditingkatkan variabel

disiplin kerja sebesar satuan (unit) maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,266 satuan (unit).

4.1.4.2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas. Tahapan uji F sebagai berikut:

1). Merumuskan hipotesis

H0 : tidak ada pengaruh Kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

H1 : ada pengaruh Kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

2). Membandingkan hasil F_{sig} dengan nilai probabilitas α 0,05 dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $F_{sig} > \alpha$ 0,05 berarti H_0 diterima dan H_3 Ditolak

Jika $F_{sig} \leq \alpha$ 0,05 berarti H_0 ditolak dan H_3 Diterima

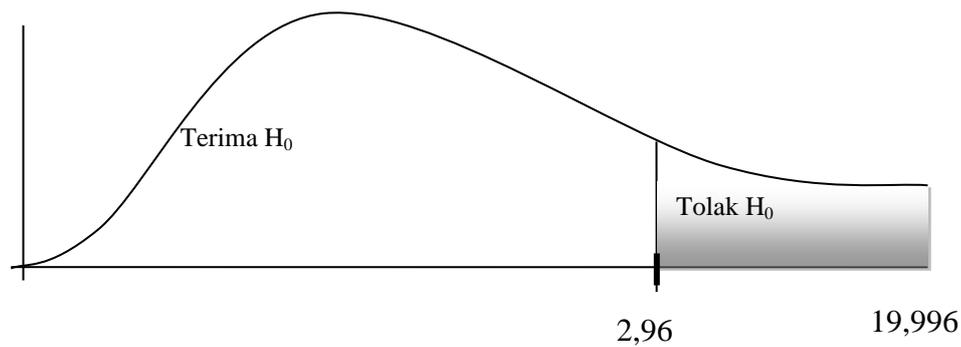
Tabel 4.11. Uji F

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 66,691 | 3 | 33,345 | 19,996 | ,000 ^b |
| | Residual | 1370,086 | 26 | 16,708 | | |
| | Total | 1436,776 | 29 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Nilai f hitung 19,996 dengan tingkat signifikansi 0.000. Sedangkan F tabel pada tingkat kepercayaan 95% adalah 2,98, $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansinya (0,000) $<$ 0,05 pengaruh variabel kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja secara serempak adalah signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 4.4. Kurva Uji F

4.1.4.3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut adalah hasil dari koefisien determinasi pada penelitian ini :

Tabel 4.12. Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,922 ^a | ,846 | ,823 | 2,08759 |

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh hasil sebagai berikut :

1. R menunjukkan nilai regresi korelasi sebesar 0,922, artinya kontribusi Kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 92,2% untuk mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Adam Dani Lestari.
2. Koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai 0,846 (84,6%) artinya 84,6% variabel kompensasi (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) dapat menjelaskan variabel kinerja (Y) sedangkan sisanya 15,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.
3. Untuk nilai *adjust R Square* sebesar 0,823 (82,3%), sehingga dapat dikatakan bahwa 82,3% variasi variabel independen yaitu Kompensasi,

motivasi kerja dan disiplin kerja dapat menjelaskan kinerja sedangkan sisanya 17,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

4.2. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap kinerja

Untuk variabel kompensasi (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 4,962 > t_{tabel} (n-k=30-3=27) 2,051$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima untuk variabel kompensasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Adam Dani Lestari.

Budaya dalam organisasi setidaknya memainkan tiga peranan penting yaitu memberikan identitas bagi anggotanya, meningkatkan komitmen terhadap visi dan misi organisasi serta memperkuat standart perilaku. Ketika kompensasi melekat kuat, maka masing-masing anggota akan merasa bahwa mereka adalah bagian dari organisasi. Perasaan sebagai bagian dari organisasi akan memperkuat komitmennya terhadap visi dan misi organisasi serta budaya juga akan mengarahkan perilaku anggota organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Menurut (Umam, 2018) “Kompensasi sebagai pola asumsi bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok dalam memecahkan masalah melalui adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan kebenarannya”.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU yaitu (Jufrizen et al. 2017), (Jufrizen 2016),

(Astuti & Suhendri, 2019), (Jufrizen 2016), (Jufrizen et al. 2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Perwira, 2020), (Arifin, 2017), (Mutholib, 2019), (Garaika, 2020) dan menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja

Untuk variabel motivasi kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 5,446 > t_{tabel} (n-k=30-3=92) 2,051$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_2 diterima untuk variabel motivasi kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Adam Dani Lestari.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh (Robbin & Timothy, 2015) “Motivasi adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah pengMotivasian yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU yaitu (Sari, et al, 2012), (Farisi, et al, 2020), (Mujiatun, 2015), (Jufrizen, & Sitorus, 2021), (Gultom, 2014), (Jufrizen, 2017), (Daulay, Kurnia, & Nugraha, 2019) meyakini bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adam, Machasin, & Efni, 2021; Juniantara, I. W., & Riana, 2015; Suhardi & Syaifullah, 2017) meyakini bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja

Nilai signifikansinya untuk variabel disiplin kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 5,154 > t_{tabel}$ ($n-k=30-3=27$) 2,051. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_2 diterima untuk variabel disiplin kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Adam Dani Lestari.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh (Hamali, 2018) “Gaya disiplin kerja adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi disiplin kerjanya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar”.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU yaitu (Arif, Syaifani, Siswadi, & Jufrizen, 2019), dan (Jufrizen, 2016) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tyas & Sunuharyo, 2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja

Pada hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% (0,05) atau nilai F_{hitung} (19,996) > F_{tabel} 2,96 ($df_1=k-1=3-1=2$) sedangkan ($df_2=n-k=30-3=27$). Dengan demikian

dapat disimpulkan bahwa secara simultan kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adam Dani Lestari.

Ada banyak faktor-faktor yang dapat menyebabkan meningkatkan kinerja seorang pegawai. Menurut (Mangkunegara, 2017) "Kinerja dipengaruhi oleh : Kualitas dan kemampuan pegawai (hal – hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai), Sarana pendukung (hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja: keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi dan hal – hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai: upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja), dan Supra sarana (hal – hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen)".

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Adam Dani Lestari.
2. Secara parsial bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Adam Dani Lestari.
3. Secara parsial bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Adam Dani Lestari.
4. Secara simultan kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Adam Dani Lestari.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Hendaknya perusahaan lebih mengevaluasi sumber daya manusia pada setiap hasil pekerjaan karyawan dan menerapkan kompensasi yang tertulis dengan jelas sehingga sehingga para pegawai tidak mudah dalam membangun kesepahaman akan suatu pekerjaan dengan rekan kerjanya pada PT. Adam Dani Lestari
2. Sebaiknya pimpinan harus meningkatkan dalam memberikan motivasi berprestasi yang tinggi dan senantiasa selalul memperbaiki diri agar terus dapat berkarya dan meningkatkan kinerjanya.

3. Sebaiknya pimpinan harus menyusun langkah-langkah yang dilakukan oleh tiap-tiap individu yaitu diharapkan selalu berusaha tampil sebagai individu yang menghasilkan kinerja yang lebih baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya penelitian menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak dibahas dalam penelitian.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman pada setiap responden, juga faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.
2. Jumlah variabel yang diteliti hanya terdiri dari 3 (tiga) variabel yaitu, kompensasi, motivasi dan kepemimpinan.
3. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 30 responden dari keseluruhan pegawai Karyawan Nutrifood Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator: Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Agung, M., Djunaidi, & Astuti, P. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Nganjuk. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2, 85–100.
- Alam, S. (2014). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lenbaga Penjamin Mutu Pendidikan. *Jurnal Katalogis*, 2, 135–145.
- Ansofino, Jolianis, Yolamalinda, & Arfilindo, H. (2016). *Buku Ajar Ekonometrika*. Yogyakarta: Deepublish.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UIICABE 2019)*, 263–276.
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *EduTech : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 87–98.
- Astria, K. (2018). Pengaruh Displin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *Jurnal Mandiri*, 2, 1–22.
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>

- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Daulay, R., Kurnia, E., Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan, 1(1)*, 209-218. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Kurnia, E., Daulay, R., Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan, 1(1)*, 365-372
- Dhaki, A. S. (2020). *Kiat Sukses Meningkatkan Disiplin*. Yogyakarta: Cv Budi Utama.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1)*, 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1)*, 107–119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kinerja dan Kinerja Pegawai Budaya Organisasi, Prilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri* (1st ed.; R. Wardarita, ed.). Yogyakarta: Penerbit Elmatara.
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam, 9*, 25–34.
- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 21(1)*, 28–41. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4181>
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 14(2)*, 176–184. <https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194>
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analysis Of Effect Of Compensation And

Motivation On Employee Performance: Study In PT. XYZ Medan. *Proceeding International Seminar on Islamic Studies*, 2(1), 808-815.

- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 247–258. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5042>
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Irianto, J. (2016). *Kebijakan dan Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik* (1st ed.). Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Keskap FISIP*, 14.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 37–47. <https://doi.org/10.30596/jimb.v15i1.965>

- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1). <https://doi.org/10.30596/jimb.v17i1.1209>
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v18i2.180>
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159>
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018*, 179–186.
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri* (F. Zulkarnain, ed.). Medan: UMSU Press.
- Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi*. Medan: Madenatera.

- Krisnanda, N. A., & Sudibya, I. G. A. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Respati Sanur Beach Hotel. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7, 2101–2115.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Leonardo, E., & Andreani, F. (2015). Pengaruh pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kopanitia. *AGORA*, 3(2), 28–31.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakrya.
- Marnisah, L. (2019). *Hubungan Industrial Dan Kompensasi (Teori Dan Praktik)*. Yogyakarta: Cv Budi Utama.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *Liabilities : Jurnal Pendidikan Akuntansi*, 2(3), 222–236. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v2i3.3993>
- Naa, A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Pelatihan Kinerja Pegawai Di Kantor Listrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. *Jurnal Ilmiah Administrasi Pemerintahan Daerah*, 10(2), 136–142.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Konferensi Nasional Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi (KNEMA) 2018*, 1–16.
- Ngatemin, & Arumwanti, W. (2012). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Di Kabupaten Karo . *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 12, 80–93.
- Perwira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3, 28–40.
- Prastyo, E., Hasiolan, L. B., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi, kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Honorer Dinas Bina Marga Pengairan Dan Esdm Kabupaten Jepara. *Journal of Management*, 2(2), 1–11.

- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 216–222.
- Rashel, Y. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Adminisitrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD). *Jurnal Manajemen Magister*, 2, 208–220.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2).
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4).
- Saihudin, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Santoso, S. (2010). *Statistik Multivariat Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Setiawan, H. R., & Lubis, Z. (2013). Peningkatan Motivasi Dan Hasil Belajar Mahasiswa Pada Matakuliah Bahasa Arab Materi Hiwar Dengan Menggunakan Metode Rule Play Pada Program Studi Pendidikan Agama Islam Semester II Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53, 1689–1699.
- Setiawan, K. C. (2015). Palembang, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri. *Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43–53.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137.

- Subroto, S. (2017). Analisis Pengaruh Locus Of Control Dan Stes Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Biisnis*, 18, 129–139.
- Sugiyono. (2012). *Metode Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian Bisnis Pendekatan Kualitatif Kuantitatif Kombinasi Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Setiyawami, ed.). Bandung.
- Surhayanto, Nugraha, E., & Hen, D. H. P. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Qip PT. GSI Cianjur. *Jurnal Ilmiah Teknik Indsutri*, 13(2), 187–200.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(2), 27–36.
- Tindow, M. I., Mekel, P. A., & Sendow, G. M. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. *Jurnal Emba*, 2, 1594–1606.
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi PadaKaryawanPT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 62, 172–180.
- Umar, H. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. jakarta: Rajawali Pers.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.433>
- Yusuf, M. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri.