

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA
IV DISITRIK-I
BAHJAMBI**

SKRIPSI

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



OLEH:

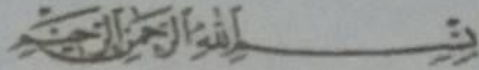
DINDA DWI ATIKAH
1505160046

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



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

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



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 13 Maret 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

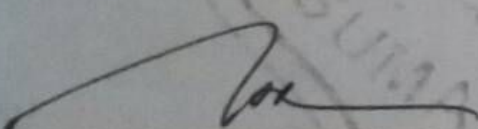
Nama : DINDA DWIATIKAH
NPM : 1505160046
Prodi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV DISTRIK-I BAHJAMBI

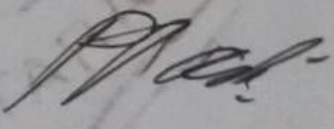
Dinyatakan : (B/A) *Lulus dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

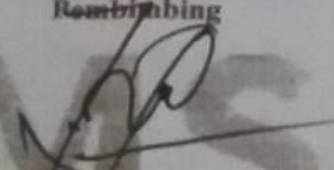
Penguji I

Penguji II


JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si


LINZZY PRATAMI PUTRI, SE, MM

Rombing


Dr. J. FRIZEN, SE, M.Si

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris


H. JANURI, SE, MM, M.Si


ADE GUNAWAN, SE, M.Si

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

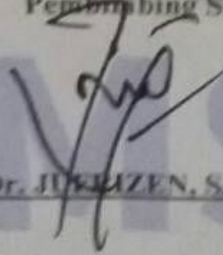
Skripsi ini disusun oleh:

Nama : DINDA DWI ATIKAH
N P M : 1505160046
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
PT.PERKEBUNAN NUSANTARA IV DISTRIK-I BAIJAMBI

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi

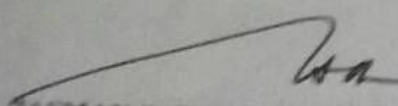

Dr. JUSUZEN, S.E., M.Si.


Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


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


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



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas/PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Jenjang : Strata Satu (S-1)

Ketua Program Studi : JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.SI
Dosen Pembimbing : Dr. JUFRIZEN S.E., M.SI

Nama Lengkap : DINDA DWI ATIKAH
NPM : 1505160046
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENNING PADA PT.PERKEBUNAN NUSANTARA IV DISTRIK-I BAHJAMBI

TANGGAL	DESKRIPSI BIMBINGAN PROPOSAL	PARAF	KETERANGAN
24/1-2018	Draft Skripsi Diterima		
28/1-2018	Perbaiki hasil penelitian		
31/1-2018	Perbaiki Pembahasan		
4/2-2018	Perbaiki kesimpulan & saran		
8/2-2018	Perbaiki Daftar pustaka		
11/2-2018	Perbaiki Abstrak		
29/3-2018	ACC Sidang Meja Hijau		

Dosen Pembimbing

Dr. JUFRIZEN S.E., M.SI

Medan, Maret 2019
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

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

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

kepada Yth.
Ketua Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi UMSU
Di
Medan.

Medan, 13 September 2018
M

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Dengan hormat
Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : DINDA DWI ATIKAH
NPM : 1505160046
Konsentrasi : SDM
Kelas / Sem : F. Malam / VII (tujuh)
Alamat : Jl. BUKIT BARISAN NO. 31

Berdasarkan hasil pertemuan dengan program studi maka ditetapkan calon pembimbing yaitu :

Nama Pembimbing : Dr. Jufriza, SE, MSi disetujui prodi : [Signature]
Dari hasil survei & kunjungan ke perusahaan / tempat penelitian serta proses pembimbingan dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Tidak ada bonus yang diberikan atasan apabila kerja lembur
2. Tidak adanya teguran apabila keluar kantor disaat jam kerja berlangsung
3. Target kadang tercapai, kadang juga tidak.

Dengan demikian judul yang disetujui bersama dosen pembimbing adalah :

Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik - I, Banyuwangi

Medan, 13 September 2018

Dosen Pembimbing
[Signature]
(Dr. JUFRIZA, SE, MSi)

Peneliti/Mahasiswa
[Signature]
(DINDA DWI ATIKAH)

Disetujui Oleh :
Ketua / Sekretaris Jurusan

[Signature]
(Jasman Syarifuddin, SE, MSi)

Diagendakan pada tanggal : 18-12-2018
Nomor Agenda : 1021

Catatan :

1. Proposal penelitian harus diagendakan paling lama 1 (satu) bulan setelah di paraf oleh program studi
2. Seminar Proposal paling lama 1 (satu) bulan setelah judul diagendakan



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan,

20....

Yth.
Bapak Dekan
Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Wa'alaikumsalam Wr, Wb

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : D I N D A D W I A T I K A H

Nomor : 1 5 0 5 1 6 0 0 4 6

Tempat/Tgl Lahir : B A H - J A M B I 1 4 - 0 5 - 1 9 9 8

Jurusan Studi : Manajemen

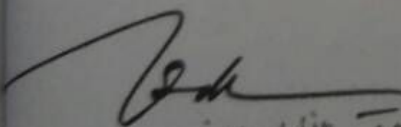
Nama Mahasiswa : J L . B U K I T . B A R I S A N . I
N O . 3 1

Judul Penelitian : R A N T O R D I A T R I K H E I
P T P N I V B A H - J A M B I

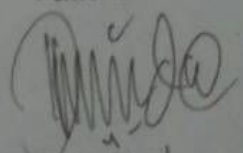
Tempat Penelitian : E M P L O S M E N B A H - J A M B I

Permohon kepada Bapak untuk pembuatan izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi
dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian .
Saya lampirkan syarat-syarat lain :
- Transkrip nilai sementara
- Ijazah SPP tahap berjalan.
Berkaitanlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui :
Ketua Jurusan / Sekretaris


(Jasman Syarifuddin, SE, M.Si)

Wassalam
Pemohon


(Dinda Dwi Atikah)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Jinda Dwi Atikah
NPM : 1505160046
Konsentrasi : SDM
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/ESP)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.
Pembuat Pernyataan



Jinda Dwi Atikah

NB :

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

ABSTRAK

DINDA DWI ATIKAH. NPM 1505160046. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada PT. Pekebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pekebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi.

Didalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Data yang disajikan dalam bentuk data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dan pengujian tersebut.

Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah keseluruhan karyawan tetap pada PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi yang berjumlah 132 orang. Dengan demikian sampel dari penelitian ini berjumlah 57 orang.

Ada hubungan pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi. Tidak ada hubungan pengaruh signifikan ($0,305 < 0,05$) antara disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi. Ada hubungan pengaruh yang signifikan ($0,000 < 0,05$) antara kompensasi dan motivasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi. Ada hubungan pengaruh yang signifikan ($0,013 < 0,05$) antara disiplin kerja dan motivasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi. Tidak ada hubungan pengaruh yang signifikan ($0,165 < 0,05$) antara motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan (pengaruh tidak langsung $0,09125 <$ pengaruh langsung $0,918$) terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Atau dengan kata lain motivasi kerja bukan merupakan variabel intervening PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan (pengaruh tidak langsung $0,017082 <$ pengaruh langsung $0,146$) terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Atau dengan kata lain motivasi kerja bukan merupakan variabel intervening PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi.

Kata kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT, yang senantiasa mencurahkan kasih dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini berjudul “ **Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT.Perkebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi**” yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat menyelesaikan pendidikan pada Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terwujudnya skripsi ini tak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak untuk itu penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Ayahanda Sugianto dan Ibunda Susiani yang tercinta yang telah banyak berkorban dan memberi semangat kepada penulis baik moril maupun materil selama penulis mengikuti perkuliahan sampai dengan selesainya skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.Ap., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak H. Januri, S.E, M.M, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak Jasman Syariffudin, S.E, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sumatera Utara

5. Bapak Jufrizen, S.E, M.Si, selaku dosen pembimbing dan Sekretaris Program Studi Manajemen telah banyak memberikan bimbingan sehingga terwujud penulisan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu Dosen dan beserta pegawai Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak pimpinan PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi beserta karyawan yang telah berkenan menerima serta memberikan data-data yang diperlukan.
8. Buat Abang saya Muhammad Nanda Alfitriah dan Adik saya Muhammad Rofi Halmi yang selalu memberikan dukungan serta motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Sahabat-sahabat saya Desy Amanda, Nazira Asri Minanti, Nurul Sabrina yang sama-sama berkuliah di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) yang telah membantu saya mengerjakan skripsi ini hingga selesai.
10. Teruntuk M.Riyan Syahmir Daulay terimakasih telah memberikan suport dan motivasi terhadap penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian laporan magang ini, semoga dapat bermanfaat bagi pembaca khususnya bagi penulis sendiri dan semoga Allah SWT senantiasa meridhoi segala usaha penulis, Amin.....

Medan, Januari 2019

Penulis,

DINDA DWI ATIKAH
1505160046

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan dan Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
BAB II : LANDASANN TEORI	10
A. Uraian Teotitis	10
1. Kinerja Karyawan	10
a. Pengertian Kinerja Karyawan	10
b. Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	11
c. Tujuan Kinerja Karyawan	12
d. Indikator kinerja	13
2. Kompensasi	14
a. Pengertian Kompensasi	14
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi...	15
c. Tujuan Kompensasi	16
d. Indikator kompensasi	17
3. Disiplin Kerja	18
a. Pengertian Disiplin Kerja	18
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	19
c. Tujuan Disiplin Kerja.....	21
d. Indikator Disiplin Kerja	22
4. Motivasi Kerja.....	23
a. Pengertia Motivasi Kerja.....	23
b. Tujuan Motivasi Kerja	24
c. Faktor-Faktor Motivasi Kerja.....	25
d. Indikator Motivasi Kerja	26
B. Karangka Konseptual	28
C. Hipotesis	33
BAB III: METODE PENELITIAN.....	34

A. Pendekatan Peneliutian.....	34
B. Definisi Operasional.....	35
C. Tempat dan Waktu Penelitian	40
D. Populasi dan Sampel.....	40
E. Teknik Pengumpulan Data	42
F. Uji Asumsi Klasik	48
G. Teknik Analisis Data	49
BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
A. Hasil Penelitian.....	51
1. Deskripsi Data	51
2. Analisis Data	62
B. Pembahasan	77
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....	83
A. Kesimpulan.....	85
B. Saran	86
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Definisi Operasional	35
Tabel III.2 Jadwal Penelitian.....	40
Tabel III.3 Populasi dan Sampel Penelitian	42
Tabel III.4 Skala Pengukuran Likert.....	43
Tabel III.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_1).....	44
Tabel III.6 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2).....	45
Tabel III.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	45
Tabel III.8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Z).....	46
Tabel III.9 Hasil Uji Reabilitas	47
Tabel IV.1 Skala Likert.....	51
Tabel IV.2 Presentase Jenis Kelamin Responden	52
Tabel IV.3 Presentase Usia Responden	53
Tabel IV.4 Presentase Pendidikan Responden.....	53
Tabel IV.5 Presentase Masa Kerja	54
Tabel IV.6 Presentase Status Perkawinan.....	54
Tabel IV.7 Skor Kusioner Variabel Kompensasi (X_1).....	55
Tabel IV.8 Skor Kusioner Variabel Disiplin Kerja (X_2).....	57
Tabel IV.9 Skor Kusioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)	59
Tabel IV.10 Skor Kusioner Variabel Motivasi Kerja (Z)	61
Tabel IV.11 Uji Multikolinearitas Coefficients	65
Tabel IV.12 Koefisien Coefficients	67
Tabel IV.13 Model Summary	68
Tabel IV.14 Coefficients.....	68

Tabel IV.15	Model Summary	69
Tabel IV.16	Coefficients	70
Tabel IV.17	Coefficients	71
Tabel IV.18	Coefficients	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kerangka Konseptual	32
Gambar III.1	Model Analisis Jalur	50
Gambar IV.1	Normalitas Metode Uji Normal P-P Plot	63
Gambar IV.2	Normalitas Metode Uji Normal Histogram	64
Gambar IV.3	Normalitas Heterokedisitas	66
Gambar IV.4	Koefisien Korelasi.....	67
Gambar IV.5	Regresi dalam Model Persamaan I.....	69
Gambar IV.6	Regresi dalam Model Persamaan II	71

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan bisnis, organisasi atau perusahaan seharusnya memiliki sumber daya yang kuat, sumber daya yang tangguh haruslah dijalankan secara bersamaan sehingga akan membentuk suatu kesatuan menghasilkan sinergi. Sumber daya manusia sebagai aset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan bergantung pada keberadaan sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menghasilkan kinerja yang baik bagi individu serta memberikan kontribusi positif bagi kemajuan perusahaan.

Maka dalam era globalisasi ini menuntut perusahaan-perusahaan untuk dapat lebih bersaing. Perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya saing sehingga mampu bertahan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, setiap perusahaan akan selalu meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seseorang yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

PTPN IV merupakan anak perusahaan Badan Usaha Milik negara (BUMN) yang bergerak di bidang usaha agroindustri. Mengusahakan perkebunan dan pengolahan komoditas kelapa sawit dan teh yang mencakup pengolahan areal dan tanaman, kebun bibit dan pemeliharaan tanaman menghasilkan, pengolahan komoditas menjadi bahan baku berbagai industri, pemasaran yang dihasilkan dan kegiatan pendukung lainnya. PT Perkebunan Nusantara IV memiliki 30 Unit Kebun yang mengelolah budidaya kelapa sawit dan teh, dan 3 unit proyek pengembangan kebun inti kelapa sawit, 1 unit proyek pengembangan kebun plasma kelapa sawit, yang menyebar di 19 kabupaten, yaitu Kabupaten Langkat, Deli Serdang, Serdang Bedagai, Simalungun, Asahan, Labuhan Batu, Padang Lawas Utara, Batubara dan Mandailing Natal.

Dalam observasi awal yang penulis lakukan pada PT.Perkebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi ditemukan berbagai permasalahan yang muncul pada objek yang akan diteliti, diantaranya adalah Adanya karyawan yang bekerja diluar jam dinas tetapi tidak mendapatkan uang lembur dari hasil kerja, adanya karyawan yang masuk kerja tidak tepat waktu dan karyawan yang suka keluar kantor disaat jam kerja. Adanya karyawan yang kurang termotivasi agar lebih antusias dalam bekerja dan karyawan yang menunda pekerjaannya sehingga pekerjaan itu dilanjutkan nanti atau keesokan harinya. Fasilitas kantor yang kurang memadai seperti komputer. Hal ini berkaitan dengan karyawan yang kurang optimal dalam mengerjakan pekerjaannya seperti target yang sering tercapai, contohnya RKAP tahun 2018 hasil panen per hektar perbulan 792 tandan, ternyata hasilnya hanya dapat 600 tandan. Maka seseorang karyawan dalam melakukan sesuatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja karyawannya,

maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai perusahaan.

Permasalahan yang ditemukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi tentu menjadi perhatian serius bagi penulis untuk mengeksplorasi secara mendalam, agar dapat memberikan solusi dan kontribusi positif bagi perusahaan, untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas dan menyimpang jauh dari pokok permasalahan yang sebenarnya, serta keterbatasan penulis dalam kemampuan waktu dan biaya, maka penelitian ini dibatasi pada masalah kompensasi, disiplin kerja, kinerja karyawan dan motivasi kerja.

Kinerja seseorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawannya mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Menurut Syafrina (2017) kinerja menjadi suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau beban tanggung jawab menurut ukuran dan standart yang berlaku pada masing-masing organisasi. Sedangkan Hamdiyah, dkk (2016) mengatakan kinerja sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Sementara dalam aspek kompensasi Prasastono (2012) kompensasi sebagai kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga kerja atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Dalam Hamdiyah, dkk (2016) kompensasi sebagai balas jasa yang diterima karyawan dari perusahaan atau instansi tempat bekerja. Kompensasi pada melalui kinerja terhadap aktivitas karyawan memiliki beberapa spesifik.

Kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan jika karyawan itu sendiri memiliki kinerja yang bagus. Sehingga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Mondiani (2015) pada PT.PLN (Persero) UPJ Semarang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik/puas karyawan PT.PLN (Persero) UPJ Semarang dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan, maka kinerja akan semakin meningkat. Sebaliknya semakin tidak baik kompensasi yang diberikan, maka kinerja karyawan juga akan semakin menurun.

Adapun dalam pandangan Rofi (2012) disiplin kerja sebagai pembatasan kebebasan dari pegawai dan pegawai. sedangkan Syafrina (2017) memberikan argumen tentang disiplin kerja sebagai suatu tingkah laku dan perbuatan yang saling mengormati dan menghargai serta patuh terhadap peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup untuk menjalankan dan menerima sanksi apabila karyawan melanggar peraturan dalam perusahaan atau instansi.

Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja, hal ini sejalan dengan penelitian yang disampaikan oleh Hidayat&Taufiq (2012) pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya apabila disiplin kerja dirasakan sebagai sesuatu yang bermanfaat bagi kebutuhan individu, misalnya memperhatikan kepentingan karyawan dan berorientasi pada prestasi, maka dapat diharapkan tingkat perilakunya mengarah pada tujuan yang tinggi.

Dalam pandangan Prasastono (2012) motivasi suatu keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Adapun Abrivianto, dkk (2014) motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan seseorang (karyawan) mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dengan didorong oleh kebutuhan-kebutuhan individual. Adapun Setiawan (2013) menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya dengan memberikan motivasi yang tepat diharapkan setiap setiap karyawan akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.

Dari hasil penelitian Sudana & Supartha (2015) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pada Grand Sari Restaurant Kintamani artinya jika kompensasi meningkat maka motivasi juga akan meningkat demikian sebaliknya jika kompensasi yang diterima tidak layak atau kurang, maka motivasi atau dorongan untuk bekerja juga akan melemah.

Sementara itu disiplin kerja merupakan hal yang sangat positif dalam meningkatkan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Yoesana (2013) pada Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja artinya jika jika ingin membangun disiplin yang tinggi dibutuhkan motivasi yang tinggi. Motivasi boleh kita sebut sebagai spirit atau semangat, maka kedisiplinan merupakan semangat untuk menjadi lebih baik. Kecendrungan umumnya mereka yang memiliki kedisiplinan tinggi mampu bekerja secara lebih baik. Hal ini disebabkan pola hidup mereka yang cenderung teratur dan tertata dengan baik.

Melihat permasalahan yang terjadi di perusahaan maka akan diadakan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi** ”

B. Identifikasi Masalah

Bedasarkan latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Karyawan yang bekerja diluar jam dinas tetapi tidak mendapatkan uang lembur dari hasil kerjanya.
2. Karyawan yang kurang disiplin seperti keluar kantor disaat jam kerja .
3. Masih rendahnya kinerja beberapa karyawan yang mengakibatkan target perusahaan tidak tercapai.
4. Fasilitas kantor yang kurang memadai.
5. Karyawan kurang termotivasi, dimana karyawan masih ada yang kurang semangat dalam mengerjakan pekerjaannya.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan masalah

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas dan menyimpang jauh dari pokok permasalahan yang sebenarnya, serta keterbatasan penulis dalam kemampuan waktu dan biaya, maka penelitian dibatasi pada masalah kompensasi, disiplin kerja, kinerja karyawan dan motivasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi.

2. Rumusan Masalah

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

- a. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada PT. Pekebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi?
- b. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi?
- c. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pekebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi?
- d. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi?
- e. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi?
- f. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi?
- g. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Bedasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja pada PT. Pekebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pekebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi.
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi.
- f. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi.
- g. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi?

2. Manfaat Penelitian

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

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dan sebagai tambahan penelitian yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak perusahaan dalam memberikan kontribusi untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia.

c. Manfaat secara Akademis

Dengan penelitian ini diharapkan sebagai bahan perbandingan dan menjadi referensi bagi peneliti lain yang bermaksud untuk mengkaji masalah-masalah yang berkaitan dengan Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

d. Manfaat secara Akademis

Dengan penelitian ini diharapkan sebagai bahan perbandingan dan menjadi referensi bagi peneliti lain yang bermaksud untuk mengkaji masalah-masalah yang berkaitan dengan Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi. Dalam melaksanakan aktivitas kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut kinerja. Dalam bahasa Inggris "*Performance*" dapat diartikan sebagai kinerja, hasil kerja, atau prestasi. Kinerja memiliki makna yang sangat luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja itu berlangsung.

Menurut Bintaro & Daryanto (2017, hal 109) kinerja sebagai prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun Kasmir (2016, hal 182) kinerja adalah kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

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

Adapun Riani (2013, hal 113) kinerja adalah tingkat produktivitas seseorang karyawan, relatif pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas.

Bedasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang didalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Perusahaan yang baik harus mampu mengukur setiap kinerja karyawannya, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah sebuah target yang diberikan perusahaan dapat dicapai atau tidak. Kinerja seseorang karyawan tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, oleh karena itu ada baiknya jika anda sebagai pimpinan perusahaan mengetahui apa saja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan anda.

Menurut Bintaro & Daryanto (2017, hal 109) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu fasilitas kantor, lingkungan kerja, prioritas kerja, supportive boss dan bonus. Sedangkan Kasmir (2016, hal 189) mengemukakan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu baik hasil maupun perilaku kerja, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasa kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Adapun pandangan Sutrisno (2010, hal 176) dimana faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah efektivitas dan efesinsi, otoritas dan tanggung

jawab, disiplin dan inisiatif. Sedangkan Riani (2013, hal 58) menyatakan faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja yaitu tingkat kedisiplinan karyawan, tingkat kemampuan karyawan dan perilaku-perilaku inovatif dan spontan.

Maka dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah fasilitas kantor, prioritas kerja, bonus, motivasi, rancangan kerja, loyalitas, komitmen dan efektivitas dan efisiensi,

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Peneilaian kinerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia, maka sudah seharusnya untuk dijalankan dengan sebaik-baiknya. Tanpa penilain kinerja tentu pihak manajemen akan sulit untuk menentukan, misalnya berapa gaji atau bonus, atau kesejahteraan lain yang pantas diberika kepada karyawannya. Oleh karena itu penilaian kinerja sangat penting guna memenuhi tujuan yang ingin dicapai baik oleh perusahaan maupun bagi seluruh karyawannya.

Menurut Kasmir (2016, hal 196) tujuan penilain kinerja yaitu untuk memperbaiki kualitas pekerjaan, keputusan penempatan, perencanaan dan pengembangan karieja, kebutuhan latihan dan pengembangan, penyesuaian kompensasi, inventori kompetensi pegawai, kesempatan kerja adil, komunikasi efektif antara atasan dan bawahan, budaya kerja dan menetapkan sanksi. Sedangkan Bangun (2012, hal 233) tujuan penilaian kinerja yaitu evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan diri setiap individu dalam oraganisasi, pemeliharaan Sistem,dan dokumentasi.

Adapun Dharma (2018, hal 29) tujuan kinerja yaitu memperoleh peningkatan kinerja yang berkelanjutan, meningkatkan motivasi dan komitmen

karyawan, memungkinkan individu untuk mengembangkan kemampuan dan menyediakan suatu kerangka kerja bagi kesepakatan sasaran yang dinyatakan dalam bentuk target. Sedangkan Kaswan (2012, hal 195) tujuan kinerja yaitu mendorong pencapaian hasil, mengembangkan kapabilitas dan menetapkan konsekuensi.

Maka dapat disimpulkan bahwa tujuan kinerja adalah untuk memperbaiki kualitas pekerjaan, evaluasi antar individu, meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan, penyesuaian kompensasi, pemeliharaan sistem dan pengembangan diri setiap individu.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Standart pekerja dapat ditentukan dari pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur.

Menurut Bangun (2012, Hal. 234) yang menjadikan indikator kinerja yaitu jumlah pekerjaan, kualitas kerja, ketepatan waktu dan kehadiran. Sedangkan Wibowo (2016, hal 86) indikator kinerja adalah tujuan, standar, umpan balik, alat atau sasaran, kompetensi, motif, peluang.

Adapun pandangan Fattah (2017, hal 25) yang menjadikan indikator kinerja karyawan adalah kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas. Sedangkan Hidayat & Taufiq (2012) Indikator kinerja karyawan adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil, perencanaan kerja, daerah organisasi.

Maka dapat disimpulkan indikator kinerja karyawan jumlah pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, tujuan, standar, umpan balik, alat atau sasaran, kompetensi, motif, peluang, efisiensi dalam melaksanakan tugas, pengetahuan tentang pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil, perencanaan kerja, daerah organisasi

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya manusia melakukan suatu pekerjaan agar dapat memperoleh uang yang akan di gunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah sumber daya manusia (SDM) baik tenaga manajerial, administratif maupun operasional akan bekerja dengan baik dan bekerja keras. Sumber daya manusia yang bekerja di suatu organisasi atau perusahaan juga akan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaannya dan aktivitas lain yang di lakukan demi memperoleh sejumlah materi. Melalui usaha kerja keras tersebut maka perusahaan memberikan penghargaan dengan jalan memberikan kompensasi

Menurut Khair (2017, hal 36) Secara umum kompensasi bermakna imbalan yang diberikan sutau pihak atas jasa yang diberikan pihak lain. Kompensasi juga bermakna membalas apa saja yang sudah diberikan suatu pihak terhadap pihak lain, baik karena loyalitas, kejujuran, dedikasi, kerelaa, keikhlasan, kesedian, pengabdian, maupun karena jerih payah yang sudah ditunjukkan.

Adapun Daulay, dkk (2016, hal 166) Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka ataupun sesuatu yang konten diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Sedangkan Kasmir (2016, hal 233) Kompensasi adalah balas jasa

yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada se;uruh karyawan yang terlibat didalamnya.

Sedangkan Suwanto & Priansa (2018, hal 219) Kompensasi adalah hal yang penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama seseorang karyawan untuk bekerja. Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau jasa, atau basil yang telah diberikan.

Bedasarkan pengertian kompensasi dari beberapa pendapat diatas, penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa kompensasi adalah sebagai imbalan/balas jasa yang diberikan oleh seorang pemberi kerja kepada seseorang penerima kerja yang dibayarkan dalam bentuk uang tunai dan aturan lainnya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Kompensasi yang diterima oleh karyawan dipengaruhi beberapa pertimbangan. Artinya jika besar kecilnya jumlah kompensasi yang diterima seseorang dalam satu bulan didasarkan kepada pertimbangan yang telah ditetapkan perusahaan. Hanya saja dalam praktiknya tidak semua perusahaan mempertimbangkan hal tersebut dengan berbagai alasan. Sebaliknya banyak juga perusahaan menggunakan semua pertimbangan yang ada, namun jumlahnya diberikan tidak sesuai dengan kelayakan kompensasi yang benar. Jadi yang benar seharusnya perusahaan memasukan semua pertimbangan dengan jumlah yang benar pula.

Menurut Kasmir (2016, hal 251) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu pendidikan, pengalaman, beban pekerjaan dan tanggung jawab, jabatan, jenjang kepangkatan/golongan, prestasi kerja. Sedangkan Hasibuan (2016, hal 127) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan, serikat buruh dan organisasi karyawan, produktivitas kerja karyawan, pemerintah dengan UU dan kepres, biaya hidup atau *cost of living*, posisi jabatan karyawan, pendidikan dan pengalaman kerja dan kondisi perekonomian nasional.

Adapun Nilasari (2016, hal 96) faktor-faktor kompensasi yaitu keahlian, usaha, tanggung jawab dan kondisi kerja. Sedangkan Sudaryo (2018, hal 39) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu penawaran dan permintaan tenaga kerja, organisasi buruh, tingkat biaya hidup masyarakat, produktivitas atau prestasi/kinerja karyawan, kemampuan membayar dan kebijakan.

Maka dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu pendidikan, pengalaman, kemampuan dan kesediaan perusahaan, pendidikan dan pengalaman kerja, keahlian, usaha dan kemampuan membayar.

c. Tujuan Kompensasi

Pada umumnya kompensasi yang adil akan memberikan banyak keuntungan bagi karyawan. Artinya perusahaan memberikan kompensasi yang layak bagi seluruh karyawannya. Keuntungan juga akan diperoleh oleh pihak manajemen sehingga pencapaian tujuan perusahaan akan dapat dicapai, karena salah satu sebabnya adalah pemberian kompensasi.

Menurut Kasmir (2016, hal 236) tujuan kompensasi adalah memberikan hak karyawan, memberikan rasa keadilan, memperoleh karyawan yang

berkualitas, mempertahankan karyawan, menghargai karyawan, pengendalian biaya dan memenuhi peraturan pemerintah. Adapun Suwatno & Priansa (2018, Hal 222) tujuan kompensasi yaitu ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, menjamin keadilan, disiplin, pengaruh serikat kerja dan pengaruh pemerintah.

Sedangkan Sudaryo, dkk (2018, hal 31) tujuan kompensasi adalah pemenuhan kebutuhan ekonomi, keterkaitan kompensasi dengan produktivitas kerja, keterkaitan kompensasi dengan sukses perusahaan dan keterkaitan antara keseimbangan keadilan pemberian kompensasi. Adapun Arianty, dkk (2016, hal 153) tujuan kompensasi yaitu pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan atau dengan jaminan ekonomi bagi karyawan, mendorong agar karyawan lebih baik dan lebih giat, menunjukkan bahwa perusahaan mengalami kemajuan, menunjukkan penghargaan dan perlakuan adil perusahaan terhadap karyawan.

Maka dapat disimpulkan bahwa tujuan kompensasi adalah memberikan rasa keadilan, menghargai karyawan, ikatan kerja sama, menjamin keadilan, mendorong agar karyawan lebih baik dan lebih giat.

d. Indikator Kompensasi

Pelaksanaan dari manajemen kompensasi perlu selalu dievaluasi guna mengetahui apakah praktiknya sudah dapat mencapai hasil yang diharapkan atau belum, sehingga dapat dilakukan langkah lanjutan apabila terdapat kekuarangan atau kegagalan dalam praktiknya. Guna mengevaluasi tingkat keberhasilan manajemen kompensasi.

Menurut Mangkunegara (2017, hal 83) indikator kompensasi adalah tingkat pembayaran, metode pembayaran, kontrol pembayaran. Adapun Hasibuan

(2016, hal 117) indikator kompensasi adalah gaji, upah, upah insentif, asuransi, fasilitas kantor, tunjangan.

Sedangkan Suparyadi (2015, hal 291) indikator kompensasi yaitu memiliki karyawan yang berkualitas, mampu mempertahankan karyawan yang berkinerja unggul, tidak terdapat keluhan tentang gaji, biaya gaji terkendali, tidak melanggar peraturan pemerintah. Adapun pandangan Baharuddin, dkk (2015) indikator kompensasi yaitu gaji, insentif, proteksi, kompensasi pelengkap, fasilitas.

Maka dapat disimpulkan bahwa indikator kompensasi adalah tingkat pembayaran, metode pembayaran, kontrol pembayaran, upah, asuransi, tunjangan, karyawan yang berkualitas, berkinerja unggul, peraturan pemerintah, proteksi, kompensasi pelengkap.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari bahasa inggris *Discipline* yang dapat berarti peraturan yang harus diikuti bidang ilmu yang dipelajari, ajaran hukum atau etika norma tata cara bertingkah laku. Menurut Mangkunegara (2017, hal 193) Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Adapun Bintaro & Daryanto (2017, hal 95) Disiplin kerja adalah proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan nikan orangnya.

Sedangkan Hamali (2016, hal 214) Disiplin adalah sebagai kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Adapun Syafrina (2017) memberikan argumen tentang disiplin kerja sebagai suatu tingkah laku dan perbuatan yang saling mengoirmati dan menghargai serta patuh terhadap peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup untuk menjalankan dan menerima sanksi apabila karyawan melanggar peraturan dalam perusahaan atau instansi.

Bedasarkan pengertian disiplin kerja dari beberapa pendapat diatas, penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan atau kepatuhan seseorang terhadap peraturan yang telah ditetapkan yang ada didalam diri seseorang.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatau alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan para pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk kembangkan keselarasan dan kesedian seseorang mentaati semua peraturan kantor dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Afandi (2016, hal 10) yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi diantaranya, faktor kepemimpinan, faktor sistem penghargaan, faktor kemampuan, faktor balas jasa, faktor keadilan, faktor pengawasan melekat, faktor sanksi hukuman, faktor ketegasan dan faktor hubungan kemanusiaan.

Sedangkan pandangan Sutrisno (2010, hal 89) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tindakan keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tindakan pengawasan pimpinan, ada tindakan perhatian kepada para karyawan dan diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Adapun Marsuki (2014, hal 1) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah pendidikan dan pelatihan, motivasi, masa kerja, tingkat penghasilan, jaminan sosial dan lingkungan kerja. Sedangkan Triyaningsih (2014) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah pengetahuan dan kesadaran para karyawan terhadap peraturan yang berlaku, ketaatan kepatuhan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, pengertian dan kesadaran para karyawan terhadap arah dan tujuan perusahaan, kemampuan pengendalian diri dari sikap setiap karyawan, kepemimpinan yang bersifat terbuka, adanya kepercayaan terhadap diri sendiri yang melihat pada diri setai karyawan, adanya hubungan yang harmonis dalam organisasi perusahaan.

Maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tindakan pengawasan pimpinan, pendidikan dan pelatihan, masa kerja, tingkat penghasilan, kemampuan pengendalian diri dari sikap setiap karyawan, kepemimpinan yang bersifat terbuka, adanya kepercayaan terhadap diri sendiri yang melihat pada diri setai karyawan, adanya hubungan yang harmonis dalam organisasi perusahaan.

c. Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua aturan dan norma organisasi yang berlaku.

Menurut Sutrisno (2017, hal 88) tujuan disiplin kerja yaitu guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok, berusaha melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki dan untuk menunjang kelancaran bagi aktivitas organisasi agar dapat dicapai secara maksimal. Adapun Afandi (2016, hal 2) tujuan disiplin kerja adalah besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, mendorong gairah semangat kerja, mendorong terwujudnya tujuan organisasi dan semangat atau moril.

Sedangkan pandangan Agustini (2011, hal 78) tujuan disiplin kerja yaitu agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, dapat menggunakan memelihara sarana dan prasarana, dapat bertindak sesuai norma-norma yang berlaku, pegawai mampu menghasilkan produktivitas, agar semua karyawan yang ada didalam perusahaan berperilaku secara bijaksana, untuk menciptakan situasi kerja yang kondusif, untuk menjamin adanya keselarasan antara tujuan perusahaan dengan tujuan masing-masing karyawan.

Adapun pandangan Liana & Irawati (2014) tujuan disiplin kerja adalah menata kehidupan bersama, membangun kepribadian, melatih kepribadian, pemaksaan, hukuman, menciptakan lingkungan kondusif.

Maka dapat disimpulkan bahwa tujuan disiplin kerja adalah berusaha melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki, dapat menggunakan sarana dan prasarana, untuk menjamin adanya keselarasan antara tujuan perusahaan dengan tujuan masing-masing karyawan, menciptakan lingkungan kondusif, membangun kepribadian.

d. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong, agar para karyawan dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2016, hal 194) indikator-indikator kedisiplinan adalah Tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat (pengawasan melekat), Sanksi hukuman, Ketegasan dan hubungan kemanusiaan

Sedangkan Agustini (2011, Hal 73) disiplin kerja dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, tanggung jawab. Adapun Afandi (2016, hal 10) indikator disiplin kerja adalah masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir/tidak bekerja.

Sedangkan pandangan Setiawan (2013) indikator disiplin kerja adalah selalu hadir tepat waktu, selalu mengutamakan presentasi kehadiran, selalu mentaati ketentuan jam kerja, selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif, memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya, memiliki semangat kerja yang tinggi, memiliki sikap yang baik, selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja.

Maka dapat disimpulkan indikator disiplin kerja adalah Tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat (pengawasan melekat), Sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, tanggung jawab, tidak pernah mangkir/tidak bekerja, selalu mentaati ketentuan jam kerja, memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya, memiliki semangat kerja yang tinggi, memiliki sikap yang baik, selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja.

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan seseorang yang menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri. Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa Inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Menurut Suwatno & Priansa (2018, hal 172) Motivasi sebagai pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari, maupun kebutuhan yang tidak disadari demikian juga orang mau bekerja mendapatkan kebutuhan fisik dan mental.

Sedangkan Sutrisno (2016, hal 146) Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Adapun Mesiono (2010, hal 128) motivasi sesuatu yang menggerakkan seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan Abrivianto, dkk (2014) motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan seseorang (karyawan) mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan dengan didorong oleh kebutuhan-kebutuhan individual

Bedasarkan beberapa definisi motivasi diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu kegiatan untuk mendorong, mengarahkan dan mempengaruhi seseorang agar lebih antusias daam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu atau demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

b. Tujuan Motivasi

Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh sikap terhadap produktivitas para karyawan. Produktivitas dipengaruhi oleh motivasi para karyawan untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut Bismala, dkk (2015, hal 124) tujuan motivasi adalah mengingatkan, mengaktifkan, mendorong, seseorang pada tujuan tertentu, meningkatkan produktivitas dan memperbaiki moral kerja dengan memberikan seseorang kesempatan untuk berprestasi dalam perusahaan. Adapun Dayana&Marbun (2018, hal 49) tujuan motivasi yaitu mendorong manusia untuk berbuat, menentukan arah perbuatan, yakni kearah tujuan yang hendak dicapai

dan menyeleksi perbuatan, yakni dengan menentukan skala prioritas apa yang harus dikerjakan dahulu.

Sedangkan pandangan Agusta & Sutanto (2013) tujuan motivasi adalah mendorong semangat dan gairah karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas kestabilan karyawan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik. Adapun Maulana dkk (2015) tujuan motivasi adalah meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan disiplin kerja, menumbuhkan rasa loyal karyawan terhadap perusahaan, meningkatkan rasa tanggung jawab.

Maka dapat disimpulkan bahwa tujuan motivasi kerja adalah mengingatkan, mengaktifkan, mendorong, seseorang pada tujuan tertentu, menyeleksi perbuatan, memperbaiki moral kerja, mendorong semangat dan gairah karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, menumbuhkan rasa loyal karyawan terhadap perusahaan, meningkatkan rasa tanggung jawab.

c. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intren dan ekstren yang berasal dari karyawan. Menurut Sutrisno (2016, hal 116) faktor-faktor motivasi adalah faktor intern dan faktor ekstern.

Sedangkan pandangan Fahmi (2017, hal 181) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian, pekerjaan itu sendiri. Adapun Bismala, dkk

(2015, hal 121) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja.

Sedangkan pandangan Mangkunegara (2017, hal 166) faktor-faktor motivasi yaitu memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan tersebut, memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan dan kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diorganisir.

Maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, berani mengambil resiko, karakteristik individu, memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan dan kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diorganisir.

d. Indikator motivasi

Motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku, yang mempunyai indikator antara lain Menurut Hamzah (2011, hal 10) indikator motivasi adalah Adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, adanya harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan atas diri dan adanya lingkungan yang baik dan adanya kegiatan yang menarik.

Selain yang dikemukakan diatas adapun Mangkunegara (2017, hal 93) indikator motivasi adalah, usaha untuk maju, pemanfaatan untuk maju, ketekunan,

kerja keras dan orientasi masa depan. Sedangkan Sopiah (2010, hal 174) indikator motivasi adalah usaha, kemauan yang kuat dan arah dan tujuan.

Sedangkan pandangan Setiawan (2013) indikator motivasi kerja yaitu memberi kesempatan pada pegawai untuk meningkatkan pengetahuan, mengadakan evaluasi pekerjaan secara berkala atau kontinyu, membiasakan melaksanakan tugas sesuai peraturan dan ketentuan yang berlaku, memberikan kesempatan pegawai ikut serta berperan aktif dalam meningkatkan prestasi kerja, mendorong pegawai untuk meningkatkan komunikasi dan kerja sama, mendorong pegawai dalam bekerja kelompok dengan unit terkait untuk meningkatkan efektivitas kelancaran dan keberhasilan tugas, mencukupi sarana dan prasarana sesuai dengan perkembangan teknologi agar tercipta lingkungan kerja yang kooperatif dan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan melalui rapat, evaluasi rutin dan insidental.

Maka dapat disimpulkan bahwa indikator motivasi adalah adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, adanya harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan atas diri dan adanya lingkungan yang baik, adanya kegiatan yang menarik, pemanfaatan untuk maju, ketekunan, kerja keras, orientasi masa depan, kemauan yang kuat, arah dan tujuan, memberi kesempatan pada pegawai untuk meningkatkan pengetahuan, mengadakan evaluasi pekerjaan secara berkala atau kontinyu, membiasakan melaksanakan tugas sesuai peraturan dan ketentuan yang berlaku, mendorong pegawai untuk meningkatkan komunikasi dan kerja sama, mendorong pegawai dalam bekerja kelompok dengan unit terkait untuk meningkatkan efektivitas kelancaran dan keberhasilan tugas, mencukupi sarana dan prasarana sesuai dengan

perkembangan teknologi agar tercipta lingkungan kerja yang kooperatif dan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan melalui rapat, evaluasi rutin dan insidental.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

Menurut Kasmir (2016, hal 253) jika kompensasi meningkat maka motivasi kerja juga akan menguat, demikian pula sebaliknya jika kompensasi yang diterima tidak layak atau kurang, maka motivasi kerja juga akan melemah.

Hasil penelitian Sudana & Supartha (2015) menyatakan kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian Wulansari, dkk, (2014) yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan hasil penelitian Juliningrum & Sudiro (2013) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya jika persepsi karyawan terhadap kompensasi meningkat, maka motivasi akan meningkat. Dengan demikian, perusahaan bisa mengoptimalkan sistem pemberian penghargaan yang saat ini diberikan. Dengan model penghargaan yang lebih sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan maka akan menghasilkan peningkatan motivasi kerja.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Menurut Sopiah (2010, hal 82) membangun kedisiplinan yang tinggi dibutuhkan motivasi yang tinggi. Motivasi boleh kita sebut sebagai spirit atau semangat, maka kedisiplinan merupakan semangat untuk menjadi lebih baik. Kecendrungan umumnya mereka yang memiliki kedisiplinan tinggi mampu

bekerja secara lebih baik. Hal ini disebabkan pola hidup mereka yang cenderung teratur dan tertata dengan baik. Hasil penelitian Yoesana (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh pada motivasi kerja. Hasil penelitian Hidayah & Pribadi (2012) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan penelitian Istiqomah & Suhartini (2015) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

3. Pengaruh kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

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

Hasil penelitian Mondiani (2012) menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Jufrizen (2018) menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian Suwati (2013) menyatakan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik/puas karyawan dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan, maka kinerja akan meningkat. Sebaliknya semakin tidak baik kompensasi yang diberikan, maka kinerja karyawan juga semakin menurun.

4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2012, hal 86) Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil penelitian Hidayat& Taufiq (2012) menyatakan Disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Arianto (2013) disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian Jufrizen (2018) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti disiplin merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan, jika karyawan disiplin dalam bekerja maka kinerja pegawai juga akan tercapai dan mengalami peningkatan.

5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016, hal 190) motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan tersangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Hasil penelitian Setiawan (2013) menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Murti & Srimulyana (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil

penelitian Penelitian Jufrizen (2017) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

6. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening.

Menurut Kasmir (2016, hal 252) karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh kompensasi yang baik. Dengan kinerja yang melebihi sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, maka kompensasi dibayar meningkat, misalnya dengan kinerja yang baik maka ada kenaikan jabatan, jenjang kepangkatan, bonus atau penghargaan lainnya. Jadi kinerja seseorang akan meningkatkan kompensasi karyawannya. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan, jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau dorongan untuk melakukan sesuatu dengan baik. pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

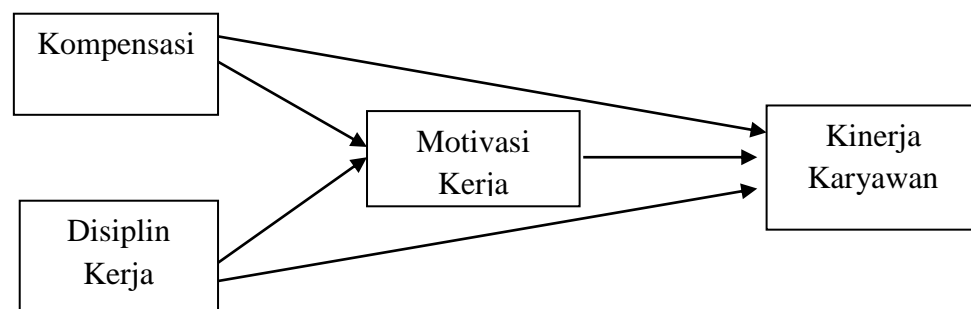
Hasil penelitian Mondiani (2012) menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Murti & Srimulyana (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian Suwati (2013) menyatakan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

7. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening

Menurut Kasmir (2016, hal 193) disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh-sungguh. Disiplin kerja

dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Hasil penelitian penelitian Hidayat& Taufiq(2012) menyatakan Disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. sedangkan penelitian ini Arianto (2013) menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian Murti & Srimulyana (2013) bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar II-1 Kerangka Konseptual

C. Hipotesis Penelitian

Bedasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada PT. Pekebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi.
2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi.
3. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pekebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi.
4. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi.
5. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara IV Distrik I Bahjambi.
6. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada PT.Perkebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi.
7. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada PT.Perkebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016, hal 8) Penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Melalui penelitian ini diharapkan dapat mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik-IBahjambi.

B. Definisi Operasional

Definisi variabel merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dalam sebuah penelitian. Variabel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan landasan teori yaitu kompensasi, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Secara operasional variabel tersebut didefinisikan sebagai berikut

Tabel III-1
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Indikator	Skala	Butir Pertanyaan
1	Kompensasi	Kompensasi adalah sebagai imbalan/balas jasa yang diberikan oleh seorang pemberi kerja kepada seseorang penerima kerja yang dibayarkan dalam bentuk uang tunai dan aturan lainnya. (Khair, 2017 hal 36; Daulay, dkk hal 166; Kasmir, 2016 hal 233; Suwanto & Priansa, 2018 hal 219)	Kompensasi memiliki indikator yaitu tingkat pembayaran, metode pembayaran, kontrol pembayaran, upah, asuransi, tunjangan, karyawan yang berkualitas, berkinerja unggul, peraturan pemerintah, proteksi, kompensasi pelengkap. (Hasibuan, 2016 hal 117; Mangkunegara, 2017 hal 83; Suparyadi 2015, hal 291)	1. Karyawan yang berkualitas 2. Upah 3. Fasilitas kantor 4. Tunjangan 5. Asuransi	1-5	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10
2	Disiplin Kerja	Disiplin kerja merupakan sikap ketaatan atau kepatuhan seseorang terhadap peraturan yang telah ditetapkan yang ada didalam diri seseorang.	Indikator disiplin kerja adalah Tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat (pengawasan melekat), Sanksi hukuman,	1. Keadilan 2. Tanggung jawab 3. Tidak pernah mangkir/tidak bekerja	1-5	11,12 13,14 15,16

		(Mangkunegara, 2017 hal 193; Bintaro & Daryanto, 2017 hal 95; Hamali, 2016 hal 214; Syafrina, 2017)	ketegasan dan hubungan kemanusiaan ,tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, tanggung jawab,tidak pernah mangkir/tidak bekerja, selalu mentaati ketentuan jam kerja,memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya, memiliki semangat kerja yang tinggi, memiliki sikap yang baik, selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja. (Agustini, 2011 hal 27; Afandi, 2016 hal 10; Setiawan 2013; Hasibuan, 2016 hal 194)	4. Selalu mentaati ketentuan jam kerja 5. Memiliki sikap yang baik		17,18 19.20
3	Motivasi kerja	Motivasi kerja merupakan suatu kegiatan untuk mendorong, mengarahkan dan mempengaruhi	Indikator motivasi adalah adanya dorongan dan kebutuhan melakukan	1. Kerja keras 2. Kemauan yang kuat,	1-5	21,22 23,24

	<p>seseorang agar lebih antusias dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu atau demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.</p> <p>(Suwatno & Priansa, 2017 hal 171; Sutrisno, 2016 hal 146; Mesiono, 2010 hal 128; Abrivianto, dkk 2014)</p>	<p>kegiatan, adanya harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan atas diri dan adanya lingkungan yang baik, adanya kegiatan yang menarik, pemanfaatan untuk maju, ketekunan, kerja keras, orientasi masa depan, kemauan yang kuat, arah dan tujuan, memberi kesempatan pada pegawai untuk meningkatkan pengetahuan, mengadakan evaluasi pekerjaan secara berkala atau kontinyu, membiasakan melaksanakan tugas sesuai peraturan dan ketentuan yang berlaku, mendorong pegawai untuk meningkatkan komunikasi dan kerja sama,</p>	<p>3. ketekunan 4. adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan 5. adanya lingkungan yang baik.</p>	<p>25,26 27,28 29,30</p>
--	---	--	---	----------------------------------

			<p>mendorong pegawai dalam bekerja kelompok dengan unit terkait untuk meningkatkan efektivitas kelancaran dan keberhasilan tugas, mencakup sarana dan prasarana sesuai dengan perkembangan teknologi agar tercipta lingkungan kerja yang kooperatif dan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan melalui rapat, evaluasi rutin dan insidental.</p> <p>(Hamzah, 2011 hal 10; Sopiah, 2010, hal 174; Setiawan 2013; Mangkunegara, 2017 hal 93)</p>			
4	Kinerja karyawan	Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang didalam suatu organisasi sesuai	Indikator kinerja karyawan jumlah pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, tujuan,	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran 2. Jumlah pekerjaan 	1-5	<p>31,32</p> <p>33,34</p>

		<p>dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Bintaro & Daryanto, 2017 hal 109; Kasmir, 2016 hal 182; Mangkunegara 2017, hal 67; Riani, 2013, hal 113)</p>	<p>standar, umpan balik, alat atau sasaran, kompetensi, motif, peluang.efesiensi dalam melaksanakan tugas, pengetahuan tentang pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil, perencanaan kerja , daerah organisasi. (Bangun, 2012 hal 234; Fattah, 2012, hal 25; Hidayat&Taufiq, 2015 Wibowo, 2017 hal 25)</p>	<p>3. Kompetensi 4. Tujuan 5. Peluang</p>	<p>35,36 37,38 39,40</p>
--	--	--	--	---	----------------------------------

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian : PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi

Alamat : Emplasmen Bahjambi

Waktu Penelitian : Pada bulan Desember 2018 - selesai.

Tabel III- 2
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan / Minggu																				
		Desember				Januari				Febuari				Maret				April				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	PengajuanJudul			■	■																	
2	PraRiset			■	■	■	■															
3	Bimbingan Proposal					■	■	■	■													
4	Seminar Proposal									■												
5	Revisi										■											
6	Pengumpulan data penelitian											■	■	■								
7	Pengolahan data penelitian												■	■	■							
8	BimbinganSkripsi															■	■					
9	SidangMejaHijau																	■				

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2016, hal 80) Populasi suau wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya..

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Ditrik-I Bahjambi yang berjumlah 132 orang untuk meneliti kinerja karyawan di kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi.

2. Sampel Penelitian

Menurut Juliandi, dkk (2015, hal 50) menyatakan bahwa sampel merupakan wakil dari populasi. Menentukan sampel dari suatu populasi dapat menggunakan rumus slovin, seperti berikut ini:

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

Sumber : Juliandi, dkk (2015, hal 59)

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e^2 = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel

Dalam penelitian ini populasi yang diketahui berjumlah 132 orang karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi. Maka jumlah sampelnya sebagai berikut :

$$n = \frac{132}{1 + 132(0,1)^2} = 57 \text{ orang}$$

Jadi dari jumlah populasi 132 orang, maka peneliti mendapatkan sampel sebanyak 57 orang dengan tingkat kesalahan 10%.

Tabel III-3
Daftar Populasi dan Sampel

No	Bagian	Jumlah Karyawan	Perhitungan Sampel	Jumlah Sampel
1	Sumber Daya manusia, Umum dan Keamanan	109	$\frac{109}{132} \times 57$	47
2	Tanaman	7	$\frac{7}{132} \times 57$	3
3	Tata Usaha	9	$\frac{9}{132} \times 57$	4
4	Tekhnik/Pengolahan	7	$\frac{7}{132} \times 57$	3
Jumlah		132 orang		57 orang

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Wawancara/interview

Menurut Juliandi, dkk (2015, hal 69) Wawancara suatu dialog langsung antara peneliti dengan responden penelitian. Dalam hal ini peneliti melakukan tanya jawab kepada pihak yang berwenang di PT Perkebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi.

2. Angket/kuesioner

Menurut Juliandi, dkk (2015, hal 69) Kuisisioner suatu pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Dalam hal ini penulis akan membuat daftar pertanyaan secara tertulis yang ditujukan kepada para karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi, yang hasilnya merupakan data tertulis yang didapat dari karyawan tanpa tekanan dari pihak lain

dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel III- 4
Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangatsetuju	5
Setuju	4
Kurangsetuju	3
Tidaksetuju	2
Sangattidaksetuju	1

Agar hasil kuisioner dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, maka harus melewati uji validitas sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Menurut Juliandi, dkk (2015, hal 77) Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidak nya instrument penelitian yang dibuat. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas akan diberikan kepada 57 orang karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi.

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

Juliandi dkk (2014, hal 77)

Dimana:

n= banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel y

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

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

$\Sigma x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program *Computer Statiscal Program For Science* (SPSS) yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas.

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

Tabel III-5
Uji validitas Variabel Kompensasi (X₁)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,421	0,001 < 0,05	Valid
2	0,531	0,000 < 0,05	Valid
3	0,586	0,000 < 0,05	Valid
4	0,645	0,000 < 0,05	Valid
5	0,589	0,000 < 0,05	Valid
6	0,463	0,000 < 0,05	Valid
7	0,577	0,000 < 0,05	Valid
8	0,586	0,000 < 0,05	Valid
9	0,459	0,000 < 0,05	Valid
10	0,66	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Tabel III-6
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X₂)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,411	0,002 < 0,05	Valid
2	0,407	0,002 < 0,05	Valid
3	0,517	0,000 < 0,05	Valid
4	0,514	0,000 < 0,05	Valid
5	0,460	0,000 < 0,05	Valid
6	0,587	0,000 < 0,05	Valid
7	0,652	0,000 < 0,05	Valid
8	0,678	0,000 < 0,05	Valid
9	0,586	0,000 < 0,05	Valid
10	0,690	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Tabel III-7
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,527	0,000 < 0,05	Valid
2	0,393	0,000 < 0,05	Valid
3	0,538	0,000 < 0,05	Valid
4	0,579	0,000 < 0,05	Valid
5	0,458	0,000 < 0,05	Valid
6	0,448	0,000 < 0,05	Valid
7	0,583	0,000 < 0,05	Valid
8	0,676	0,000 < 0,05	Valid
9	0,434	0,001 < 0,05	Valid
10	0,558	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Tabel III-8
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (Z)

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,474	0,000 < 0,05	Valid
2	0,520	0,000 < 0,05	Valid
3	0,621	0,000 < 0,05	Valid
4	0,562	0,000 < 0,05	Valid
5	0,534	0,000 < 0,05	Valid
6	0,436	0,000 < 0,05	Valid
7	0,606	0,000 < 0,05	Valid
8	0,583	0,000 < 0,05	Valid
9	0,517	0,000 < 0,05	Valid
10	0,491	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua pernyataan untuk masing-masing variabel yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid, sehingga dapat diartikan bahwa semua butir pertanyaan jelas untuk dijadikan instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Juliandi, dkk (2015, hal 80) Selanjutnya instrument yang valid diuji reliabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pertanyaan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Kriteria penilaian dalam menguji reliabilitas instrument adalah apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka penelitian tersebut dianggap reliabel.

$$r_{11} = \frac{K}{(K-1)} \frac{[\sum \sigma_b^2]}{[\sigma^2]}$$

Juliandi, dkk (2015, hal 82)

Dimana:

r_{11} = reliabilitas instrument

k = banyak butir pertanyaan

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

σ_1^2 = varians total

kriteria pengujiannya:

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\text{Alpha} \geq 0.60$ maka reliabilitas cukup baik.
- 2) Jika nilai koefisien $\text{alpha} \leq 0.60$ maka reliabilitas kurang baik.

Butir instrument yang tidak valid (tidak benar/ salah) tidak layak untuk dijadikan sebagai item dalam instrument penelitian. Butir yang tidak valid dibuang dari instrument angket. Selanjutnya item instrument yang valid diuji reliabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pertanyaan dari setiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* > 0.60, maka penelitian tersebut dianggap reliable.

Tabel III-9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Kompensasi	0,726	Reliabel
Disiplin Kerja	0,736	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,717	Reliabel
Motivasi Kerja	0,727	Reliabel

Dari hasil olahan data diatas bahwa setiap varibel yang telah di uji reabilitas memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari nilai *alpha* ketentuan yaitu >0,60 maka, setiap variabel memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya.

F. Uji Asumsi Klasik

Menurut Juliandi, dkk (2015, hal 160) uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Maka jika model memiliki nilai yang terbaik, hasil regresi dapat dijadikan sebagai rekomendasi untuk pemecahan masalah yang praktis. Adapun beberapa uji asumsi klasik dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut.

1) Uji Normalitas

Juliandi, dkk (2015, hal 160) pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam uji t dan uji f diasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Menurut Juliandi, dkk (2015, hal 161) Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Dalam penelitian ini multikolinearitas menggunakan tolerance dan VIF (Variation Information Factor). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (Variance Inflasi Factor / VIF) yang tidak melebihi 10.

3) Uji Heteroskedastisitas

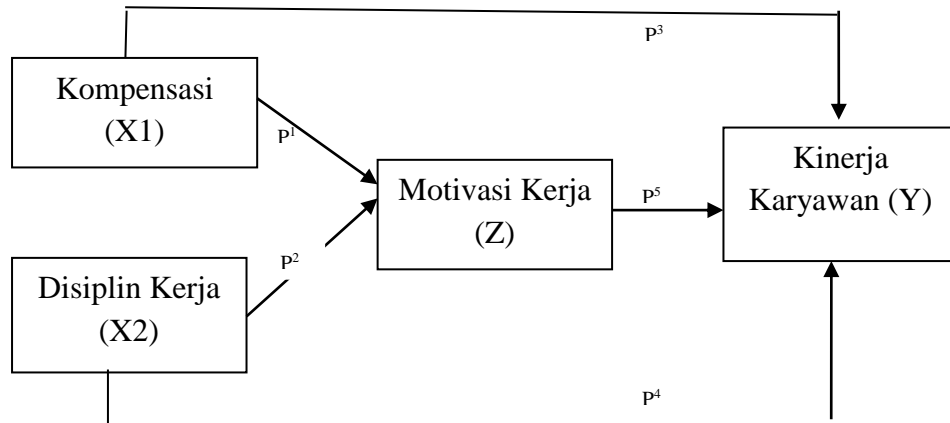
Menurut Juliandi, dkk (2015, hal 161) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan variance dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah: jika pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik (point-point) menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

G. Teknik Analisis Data

Penelitian yang dilakukan oleh penulis, merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik statistik tertentu, menurut Juliandi, dkk (2015, hal 12) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan secara tidak mendalam. Umumnya hanya menyelidik permukaan saja, dengan demikian memerlukan waktu relatif lebih singkat. Dalam pelaksanaannya, untuk pengolahan data penulis menggunakan bantuan komputer atau SPSS (Statistical and Service Solution).

Teknik statistik yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah teknik regresi dengan variabel intervening (mediator/penghubung) yakni analisis jalur (*path analysis*). Menurut Juliandi, dkk (2015, hal 25) variabel intervening merupakan variabel yang menjadi perantara hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

Secara diagram model persamaan teknik analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar III 1
Model Analisis Jalur

Keterangan

Jalur I :

1. Pengaruh langsung: X1 terhadap Y
2. Pengaruh tidak langsung: X1 terhadap Y melalui Z

Jalur II :

1. Pengaruh langsung: X2 terhadap Y
2. Pengaruh tidak langsung: X1 terhadap Y melalui Z

Persamaan:

$$Y = p_1X_1 + p_2X_2 + e_1$$

$$Z = p_3X_1 + p_4X_2 + p_5X_3 + e_2$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menyajikan data jawaban angket yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel X_1 , 10 pertanyaan untuk variabel X_2 . 10 pertanyaan, untuk variabel Z , 10 dan untuk pertanyaan variabel Y , 10. Variabel X_1 adalah kompensasi, variabel X_2 adalah disiplin kerja, variabel Z adalah motivasi kerja dan yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang disebarkan kepada 57 karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi sebagai sampel penelitian. Sistem penilaian menggunakan skala likert yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan penilaiannya sebagai berikut :

Tabel IV-1
Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Bedasarkan ketentuan penelitian skala liket pada tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2), motivasi kerja (Z) dan variabel kinerja karyawan (Y). Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan bobot nilai 5 dan skor terendah diberikan bobot nilai 1.

a. Identitas Responden

1) Jenis Kelamin

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan kepada 57 responden, maka diketahui bahwa identitas responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel IV-2
Presentase Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase %
1	Laki-laki	44 orang	77,2 %
2	Perempuan	13 orang	22,8 %
Jumlah		57 orang	100 %

Sumber :Data Penelitian Diolah (2019)

Dari data diatas menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebanyak 44 orang (77,2%) dan jenis kelamin perempuan sebanyak 13 orang (22,8%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden laki-laki lebih dominan dari pada responden perempuan. Hal ini dikarenakan sebagian besar jabatan yang ada menuntut karyawan untuk lebih fleksibel keberbagai tempat yang pada umumnya lebih banyak disanggupi oleh karyawan laki-laki.

2) Kelompok Usia

Untuk mengetahui tingkat presentase bedasarkan kelompok usia dari 57 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-3
Presentase Usia Responden

No	Usia Responden	Jumlah	Presentasi %
1	21-30 Tahun	2 orang	3,5 %
2	31-40 Tahun	5 orang	7,0 %
3	41-50 Tahun	22 orang	40,4 %
4	> 51 Tahun	28 orang	49,1 %
Jumlah		57 orang	100 %

Sumber :Data Penelitian Diolah (2019)

Dari data diatas menunjukkan bahwa mayoritas usia responden yaitu usia >51 tahun berjumlah 28 orang (49,1%), usia 41-50 tahun berjumlah 22 orang (40,4%), usia 31-40 tahun berjumlah 5 orang (7,0 %)sedangkan usia yang paling sedikit jumlahnya adalah usia 21-30 tahun berjumlah 2 orang (3,5%).

3) Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat presentase bedasarkan kelompok pendidikan dari 57 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-4
Presentase Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase %
1	SLTA	42 orang	71.9 %
2	D3	1 orang	1.8 %
3	S1	14 orang	26.3 %
Jumlah		57 orang	100 %

Sumber :Data Penelitian Diolah (2019)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa bedasarkan tingkat pendidikan, frekuensi responden tingkatSLTA adalah sebanyak 42 orang (71,9 %), tingkat pendidikan D3 sebanyak 1orang (1,8 %) dan tingkatpendidikan S1 sebanyak 14 orang (26,3%). Dengan demikian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di PTPN IV Distrik-I Bahjambi mayoritas berpendidikan SLTA, hal ini dikarenakan

karyawan yang ada diperusahaan tersebut lebih dominan kepada karyawan yang sudah bekerja sejak lama.

4) Masa Kerja

Untuk mengetahui tingkat presentase berdasarkan kelompok masa kerja dari 57 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-5
Presentase Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentasi %
1	1-10 Tahun	4	7,0 %
2	11-20 Tahun	17	29,8 %
3	>20 Tahun	36	63,2 %
		57 orang	100 %

Sumber :Data Penelitian Diolah (2019)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah dengan masa kerja >20 tahun yaitu sebanyak 36 orang (63,2%), masa kerja 11-20 tahun berjumlah 17 orang (29,8%) dan masa kerja 1-10 tahun sebanyak 4 orang (7,0%).

5) Status Perkawinan

Untuk mengetahui tingkat presentase berdasarkan kelompok status perkawinan dari 57 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-6
Presentase Status Perkawinan

No	Status Perkawinan	Jumlah	Presentasi %
1	Menikah	54 orang	93,0%
2	Belum menikah	3 orang	7,0 %
Jumlah		57 orang	100 %

Sumber :Data Penelitian Diolah (2019)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah menikah yaitu berjumlah 54 orang (93,0%) dan yang belum menikah berjumlah 3 orang (7,0%).

b. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2), motivasi kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y). Deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiapresponden terhadap setiap item pernyataan yang penulis berikan kepada responden.

1) Variabel kompensasi (X_1)

Berikut ini merupakan deskripsi data atau penyajian frekuensi data dari variabel kompensasi yang dirangkum didalam tabel sebagai berikut:

Tabel IV-7
Skor Kuesioner Variabel Kompensasi (X_1)

Alternatif Jawaban												
No.Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%
1	8	14,0	30	52,6	5	8,8	10	17,5	4	7,0	57	100
2	7	12,3	29	50,9	14	24,6	5	8,8	2	3,5	57	100
3	12	21,1	30	52,6	9	15,8	5	8,8	1	1,8	57	100
4	12	21,1	28	49,1	6	10,5	9	15,8	2	3,5	57	100
5	18	31,6	28	49,1	4	7,0	7	12,3	0	0	57	100
6	9	15,8	24	42,1	10	17,5	11	19,3	3	5,3	57	100
7	16	28,1	31	54,4	1	1,8	8	14,0	1	1,8	57	100
8	20	35,1	24	42,1	5	8,8	5	8,8	3	5,3	57	100
9	9	15,8	30	52,6	10	17,5	7	12,3	1	1,8	57	100
10	20	35,1	27	47,5	0	0	6	10,5	4	7,0	57	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari pengolahan data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang saya menerima gaji sesuai pekerjaan yang dilakukannya, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 30orang atau52,6%.
- b) Jawaban responden tentanggaji yang saya terima telah memenuhi kebutuhan dasar, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 29orang atau50,9%.
- c) Jawaban responden tentangsaya menerima gaji sesuai dengan pengalaman kerja dan lamanya bekerja,responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 30orang atau52,6%.
- d) Jawaban responden tentangsemua yang bekerja akan mendapatkan asuransi dari perusahaan, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 28orang atau49,1%.
- e) Jawaban responden tentangsaya diberi asuransi dari perusahaan sebagai penjamin kerja, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 28orang atau49,1%.
- f) Jawaban responden tentangsarana pendukung dan peralatan bekerja yang memadai, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 24orang atau42,1%.
- g) Jawaban responden tentangsaya akan merasa puas jika fasilitas kantor lengkap dan memadai, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 31 orang atau54,4%.
- h) Jawaban responden tentangfasilitas kantor hanya digunakan untuk kegiatan kantor, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 24 orang atau42,1%.

- i) Jawaban responden tentang pemberian tunjangan membuat saya lebih loyal terhadap perusahaan, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 52,6%.
- j) Jawaban responden tentang Jawaban responden tentang tunjangan yang diberikan membuat saya merasa dihargai, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 35,1%.

2) Variabel Disiplin Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi data atau penyajian frekuensi data dari variabel kompensasi yang dirangkum didalam tabel sebagai berikut:

Tabel IV-8
Skor Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X₂)

No.Item	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%
1	11	19,3	37	64,9	6	10,5	2	3,5	1	1,8	57	100
2	9	15,8	38	66,7	6	10,5	4	7,0	0	30	57	100
3	12	21,1	25	43,9	14	24,6	5	8,8	1	1,8	57	100
4	11	19,3	37	64,9	2	3,5	7	12,3	0	0	57	100
5	12	21,1	24	42,1	10	17,5	9	17,5	2	3,5	57	100
6	7	12,3	20	35,1	15	26,3	12	21,1	3	5,3	57	100
7	17	29,8	27	47,4	4	7,0	5	8,8	4	7,0	57	100
8	18	31,6	28	49,1	5	8,8	5	8,8	2	3,5	57	100
9	15	26,3	25	43,9	9	15,8	6	10,5	2	3,5	57	100
10	14	24,6	26	45,6	2	3,5	12	21,1	3	5,3	57	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari pengolahan data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang saya bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 37 orang atau 64,9%.

- b) Jawaban responden tentang saya selalu mengerjakan tugas pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 38 orang atau 66,7%.
- c) Jawaban responden tentang saya hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 43,9%.
- d) Jawaban responden tentang saya hadir tepat waktu menunjukkan kedisiplinan yang baik, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 37 orang atau 64,9%.
- e) Jawaban responden tentang saya dituntut hadir tepat waktu, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 42,1%.
- f) Jawaban responden tentang saya melanggar peraturan akan dikenakan sanksi, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 35,1%.
- g) Jawaban responden tentang saya diberi sanksi sesuai perbuatan yang dilakukan, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 47,4%.
- h) Jawaban responden tentang saya harus taat pada semua aturan yang dibuat oleh atasan, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 49,1%.
- i) Jawaban responden tentang saya bekerja dengan semangat kerja yang tinggi mampu memberikan hasil kerja yang baik, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 43,9%.

- j) Jawaban responden tentang saya memiliki semangat kerja yang tinggi akan bekerja dengan maksimal untuk mencapai tujuan, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 45,6%.

3) Variabel Kinerja Karyawan

Berikut ini merupakan deskripsi data atau penyajian frekuensi data dari variabel kompensasi yang dirangkum didalam tabel sebagai berikut:

Tabel IV-9
Skor Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Alternatif Jawaban												
No.Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%
1	8	14,0	26	45,6	6	10,5	13	22,8	4	7,0	57	100
2	7	12,3	21	36,8	15	26,3	9	15,8	5	8,9	57	100
3	15	26,3	35	61,4	3	5,3	4	7,0	0	0	57	100
4	15	26,3	33	57,9	4	7,0	5	8,8	0	0	57	100
5	16	28,1	30	52,6	5	8,8	6	10,5	0	0	57	100
6	17	29,8	29	50,9	6	10,5	4	7,0	1	1,8	57	100
7	22	38,6	28	49,1	3	5,3	3	5,3	1	1,8	57	100
8	22	38,6	30	52,6	1	1,8	3	5,3	1	1,8	57	100
9	9	15,8	25	43,9	13	22,8	9	15,8	1	1,8	57	100
10	13	22,8	17	29,8	2	3,5	14	24,6	11	19,3	57	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari pengolahan data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang saya selalu meningkatkan kehadiran dikantor, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 45,6%.
- b) Jawaban responden tentang saya hadir tepat waktu kekantor, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 36,8%.
- c) Jawaban responden tentang saya memiliki kompetensi yang bagus akan diberi peluang untuk naik jabatan, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 35 orang atau 61,4%.

- d) Jawaban responden tentang saya memiliki kemampuan dalam bekerja akan diberi penghargaan, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 57,9%.
- e) Jawaban responden tentang saya harus meningkatkan kualitas kerja, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 52,6%.
- f) Jawaban responden tentang saya yang memiliki kualitas kerja yang bagus akan mudah mencapai tujuan, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 50,9%.
- g) Jawaban responden tentang saya akan dituntut dapat mencapai tujuan yang perusahaan inginkan, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 49,1%.
- h) Jawaban responden tentang saya ikut serta dalam mencapai tujuan perusahaan, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 52,6%.
- i) Jawaban responden tentang saya bekerja dengan jumlah pekerjaan yang berat akan merasa stres dengan beban kerja yang diterimanya, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 43,9%.
- j) Jawaban responden tentang saya diberi jumlah pekerjaan yang banyak akan merasa cepat lelah dan bosan, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 17 orang atau 29,8%.

4) Variabel Motivasi Kerja.

Berikut ini merupakan deskripsi data atau penyajian frekuensi data dari variabel kompensasi yang dirangkum didalam tabel sebagai berikut:

Tabel IV-10
Skor Kuesioner Variabel Motivasi Kerja (Z)

Alternatif Jawaban												
No.Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	7	12,3	33	57,9	6	10,5	8	14,0	3	5,3	57	100
2	8	14,0	30	52,6	10	17,5	7	12,3	2	3,5	57	100
3	12	21,1	27	47,7	13	22,8	4	7,0	1	1,8	57	100
4	11	19,3	31	54,4	4	7,0	9	15,8	2	3,5	57	100
5	15	26,3	27	47,4	8	14,0	7	12,3	0	0	57	100
6	7	12,3	23	40,4	11	19,3	12	21,1	4	7,0	57	100
7	17	29,8	29	50,9	3	5,3	7	12,3	1	1,8	57	100
8	16	28,1	27	47,4	5	8,8	5	8,8	4	7,0	57	100
9	10	17,5	27	47,4	12	21,1	7	12,3	1	1,8	57	100
10	17	29,8	24	42,1	3	5,3	8	14,0	5	8,8	57	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari pengolahan data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang saya akan dapat dukungan dan dorongan oleh atasan pada setiap tindakan yang dikerjakan, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 57,9%.
- b) Jawaban responden tentang saya akan terdorong untuk dapat mencapai tujuan bila diberi gaji yang lebih, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 30 orang atau 52,6%.
- c) Jawaban responden tentang saya selalu berusaha untuk kemajuan perusahaan, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 47,4%.
- d) Jawaban responden tentang saya berupaya untuk mencapai tujuan perusahaan, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 31 orang atau 54,4%.
- e) Jawaban responden tentang perusahaan memberikan penghargaan pada pegawai yang berprestasi, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 47,4%.

- f) Jawaban responden tentang pendapat saya selalu dihargai oleh atasan, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 40,4%.
- g) Jawaban responden tentang lingkungan baik akan memotivasi anda dengan efektif, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 29 orang atau 50,9%.
- h) Jawaban responden tentang lingkungan yang bersih dan nyaman akan meningkatkan semangat kerja saya, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 47,4%.
- i) Jawaban responden tentang saya dituntut untuk kerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 47,4%.
- j) Jawaban responden tentang saya harus kerja keras dalam membantu atasan untuk mencapai tujuan perusahaan, responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 42,1%.

2. Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Maka jika model memiliki nilai yang terbaik, hasil regresi dapat dijadikan sebagai rekomendasi untuk pemecahan masalah yang praktis.

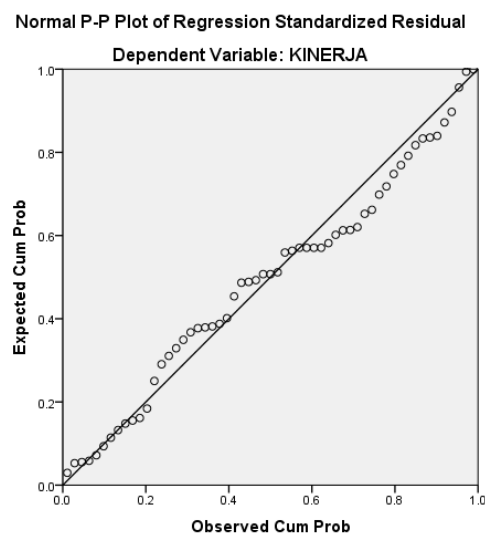
1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi

asumsi normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam uji t dan uji f diasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

a) Uji Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat, yaitu apabila data mengikuti garis dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut. Berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS versi 22 maka diketahui uji normalitas menggunakan metode Uji Normal P-P Plot adalah sebagaiberikut:

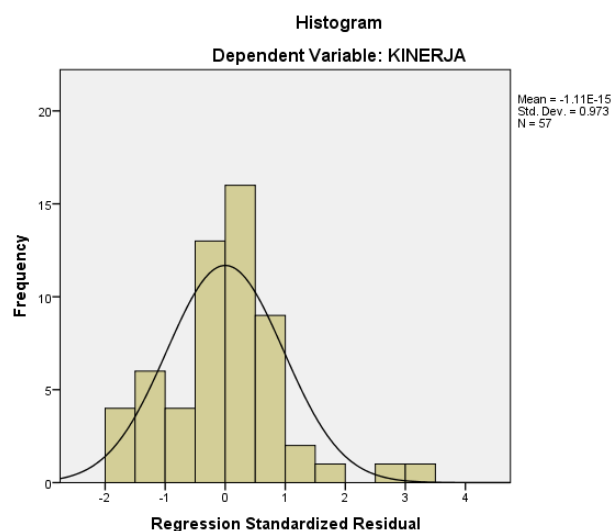


Gambar IV-1
Normalitas Metode Uji Normal P-P Plot

Dari gambar diatas, dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal, karena data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

b) Grafik Histogram

Uji ini berfungsi untuk menguji (secara grafik) apakah sebuah data berdistribusi normal ataukah tidak. Jika data berdistribusi normal, maka data akan membentuk semacam lonceng. Apabila grafik data terlihat jauh dari bentuk lonceng, maka dapat dikatakan data tidak berdistribusi normal. Berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS versi 22 maka diketahui uji normalitas menggunakan metode Uji histogram adalah sebagai berikut:



Gambar IV-2
Normalitas Metode Uji Normal Histogram

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa terlihat grafik histogram menunjukkan bahwa variabel cenderung normal dikarenakan garis tengah atau titik nol dari diagram hampir mendekati tengah.

2) Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Dalam penelitian ini multikolonieritas menggunakan tolaerance dan VIF (Varians Information

Factor). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (Variance Inflasi Factor / VIF) yang tidak melebihi 10.

Tabel IV-11
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11,677	3,941		2,963	,005		
Kompensasi	,883	,239	,952	3,691	,001	,143	7,006
Disiplin Kerja	,155	,108	,169	1,429	,159	,681	1,467
Motivasi Kerja	-,350	,248	-,381	-1,409	,165	,130	7,705

a. Dependent Variable: Y

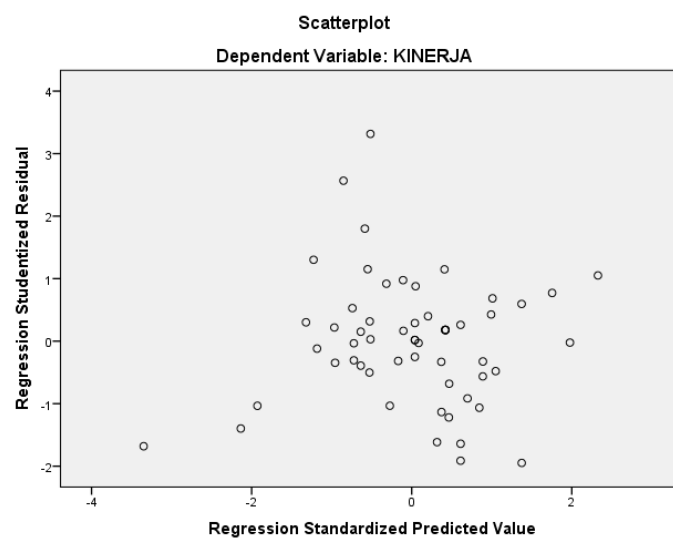
Dari data tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai tolerance untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

- a) Nilai tolerance kompensasi (X_1) sebesar $0.143 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $7,006 < 10$, maka variabel kompensasi dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.
- b) Nilai tolerance disiplin kerja (X_2) sebesar $0.681 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,467 < 10$, maka variabel kompensasi dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.
- c) Nilai tolerance motivasi kerja (Z) sebesar $0,130 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $7,705 < 10$, maka variabel kompensasi dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadiketidaknyamanan variance dari residual pengamatan satu

kepengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah: jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik (poin-poin) menyebarkan di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV-3
Uji Heterokedastisitas Uji Scatterplot

Dari gambar di atas, dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal, karena data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

b. Analisis Jalur

Teknik statistik yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah teknik regresi dengan variabel intervening (mediator/penghubung) yakni analisis jalur (*path analysis*). Menurut Juliandi, dkk (2015,hal 25) variabel intervening merupakan variabel yang menjadi perantara hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

1) Koefisien Korelasi

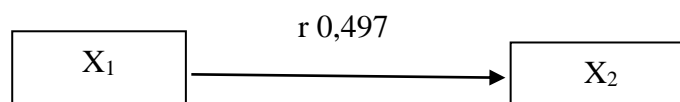
Koefisien korelasi ini diperlukan jika didalam analisis jalur memiliki lebih dari satu variabel oksogen (bebas). Jika variabel oksogen hanya satu maka koefisien korelasi tidak perlu dianalisis.

Tabel IV-12
Koefisien Correlations

	X ₁	X ₂
X ₁ Pearson Correlation	1	,497**
Sig. (2-tailed)		,000
N	57	57
X ₂ Pearson Correlation	,497**	1
Sig. (2-tailed)	,000	
N	57	57

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nilai koefisien (r) adalah sebesar 0,497 menunjukkan bahwa hubungan/korelasi antara X₁ dan X₂ adalah rendah karena dibawah 0,5.



Gambar IV-4 Koefisien Korelasi

2) Koefisien Regresi dalam Model Persamaan I

Regresi dalam persamaan I (pengaruh secara langsung X_1 dan X_2 terhadap Y_1) digunakan untuk menentukan nilai P_1 , P_2 dan P_{ϵ_1} . Model persamaannya adalah $Y_1 = p_1X_1 + p_2X_2 + \epsilon_1$.

Tabel IV-13
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,691 ^a	,477	,458	3,78763

a. Predictors: (Constant), Kompensasi(X_1),
Disiplin Kerja (X_2)

Nilai *Adjusted R-Square* di atas adalah sebesar 0,458, menunjukkan bahwa kontribusi variabel nilai kompensasi dan disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebesar 45,8%, sisanya 54,2% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diikutsertakan didalam model penelitian ini.

Tabel IV-14
Coefficients^a

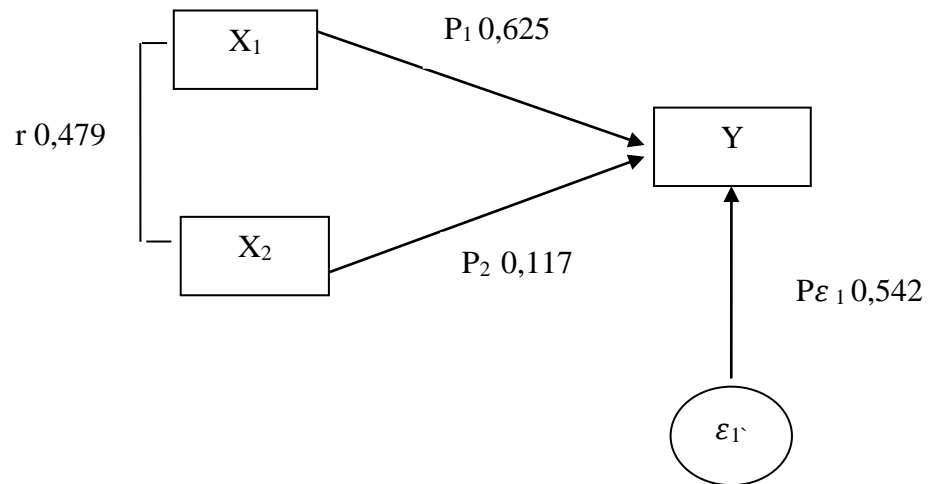
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,901	3,974		2,995	,004
	Kompensasi	,579	,105	,625	5,516	,000
	Disiplin Kerja	,108	,104	,117	1,035	,305

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel *Coefficients* di atas terlihat nilai koefisien regresi kompensasi terhadap kinerja karyawan atau P_1 adalah sebesar 0,625 dan nilai koefisien disiplin kerja terhadap kinerja karyawan atau P_2 adalah sebesar 0,117 (*selanjutnya nilai dimasukkan kedalam diagram analisis jalur*).

Sedangkan dari tabel *Model Summary* di atas nilai *Adjusted R Square* adalah 0,458. Nilai ini dapat digunakan untuk menentukan nilai koefisien jalur dengan

residualnya, yaitu: $P_{\varepsilon_1} = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,458} = 0,542$. (selanjutnya nilai ini dimasukkan ke dalam diagram analisis jalur)



Gambar IV-5 Regresi dalam Model Persamaan I

Jadi persamaanya adalah $Y_1 = p_1X_1 + p_2X_2 + \varepsilon_1$

$$= 0,625X_1 + 0,117X_2 + 0,542\varepsilon_1$$

3) Koefisien Regresi dalam Model Persamaan II

Regresi dalam model persamaan II (pengaruh secara langsung X_1 , X_2 , X_3 terhadap Y) digunakan untuk menentukan nilai p_3 , p_4 , p_5 dan p_{ε_2} . Model persamaannya adalah: $Y = p_3X_1 + p_4X_2 + p_5X_3 + \varepsilon_2$.

**Tabel IV-15
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,704 ^a	,496	,468	3,75356

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

Nilai *Adjusted R-Square* di atas adalah sebesar 0,468, menunjukkan bahwa kontribusi variabel nilai kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja dalam

mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebesar 46,8%, sisanya 53,2% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diikutsertakan didalam model penelitian ini.

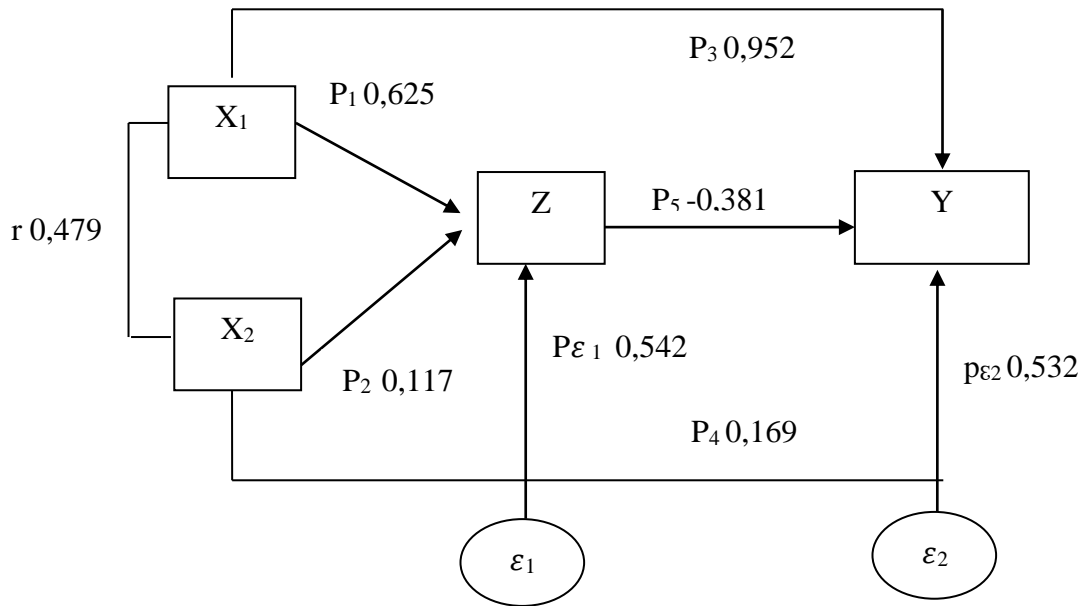
Tabel IV-16
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,677	3,941		2,963	,005
	Kompensasi	,883	,239	,952	3,691	,001
	Disiplin Kerja	,155	,108	,169	1,429	,159
	Motivasi Kerja	-,350	,248	-,381	-1,409	,165

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel *Coefficients* diatas terlihat nilai koefisien regresi kompensasi terhadap kinerja karyawan atau P₃ adalah sebesar 0,952, nilai koefisien disiplin kerja terhadap kinerja karyawan atau P₄ adalah sebesar 0,169 dan nilai koefisien motivasi kerja terhadap kinerja karyawan atau p₅ adalah sebesar -0,381 (*selanjutnya nilai dimasukkan kedalam diagram analisis jalur*).

Sedangkan dari tabel *Model Summary* diatas nilai *Adjusted R Square* adalah 0,468. Nilai ini dapat digunakan untuk menentukan nilai koefisien jalur dengan residualnya, yaitu: $P_{\epsilon 2} = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,468} = 0,532$. (*selanjutnya nilai ini dimasukkan ke dalam diagram analisis jalur*)



Gambar IV-6 Regresi dalam Model Persamaan II

Jadi persamaannya adalah $Z = p_2 X_1 + p_4 X_2 + p_5 Y + \varepsilon_1$

$$= 0,918 X_1 + 0,146 X_2 + 0,146 Y + 0,132 \varepsilon_1$$

4) Interpretasi Analisis Jalur

Analisis dalam bagian ini adalah dengan cara menguji untuk melihat signifikan atau tidak pengaruh dan tidak langsung variabel-variabel dalam penelitian ini.

Tabel IV-17
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,901	3,974		2,995	,004
Kompensasi	,579	,105	,625	5,516	,000
Disiplin Kerja	,108	,104	,117	1,035	,305

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

a) Analisis pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hipotesis :

(1) H0 : Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

(2) H1 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Kriteria pengujian hipotesis :

(1) Tolak H0 jika nilai sig $< \alpha$ 0,05

(2) Terima H0 jika nilai sig $> \alpha$ 0,05

Kesimpulan : Nilai sig 0,000 $<$ 0,05, maka H0 ditolak sehingga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b) Analisis pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

(1) H0 : Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

(2) H1 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Kriteria pengujian hipotesis :

(1) Tolak H0 jika nilai sig $< \alpha$ 0,05

(2) Terima H0 jika nilai sig $> \alpha$ 0,05

Kesimpulan : Nilai sig 0,305 $>$ 0,05, maka H0 diterima sehingga disiplin kerjaitidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel IV-18
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,677	3,941		2,963	,005
Kompensasi	,883	,239	,952	3,691	,001
Disiplin Kerja	,155	,108	,169	1,429	,159
Motivasi Kerja	-,350	,248	-,381	-1,409	,165

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

c) Analisis pengaruh langsung kompensasi terhadap motivasi kerja

(1) H₀ : Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja

(2) H₁ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja

Kriteria pengujian hipotesis :

(1) Tolak H₀ jika nilai sig $< \alpha$ 0,05

(2) Terima H₀ jika nilai sig $> \alpha$ 0,05

Kesimpulan : Nilai sig 0,001 $<$ 0,05, maka H₀ ditolak sehingga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

d) Analisis pengaruh langsung disiplin kerja terhadap motivasi kerja

(1) H₀ : Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja

(2) H₁ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja

Kriteria pengujian hipotesis :

(1) Tolak H₀ jika nilai sig $< \alpha$ 0,05

(2) Terima H₀ jika nilai sig $> \alpha$ 0,05

Kesimpulan : Nilai sig 0,159 $>$ 0,05, maka H₀ diterima sehingga disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

e) Analisis pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

(1) H₀ : Kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja

(2) H₁ : Kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja

Kriteria pengujian hipotesis :

(1) Tolak H₀ jika nilai sig $< \alpha$ 0,05

(2) Terima H₀ jika nilai sig $> \alpha$ 0,05

Kesimpulan : Nilai sig $0,165 < 0,05$, maka H_0 diterima sehingga motivasi kerjaitidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

f) Analisis pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja

(1) Pengaruh langsung (*direct effect*) kompensasi terhadap kinerja karyawan:

Dilihat dari nilai koefisien regresi kompensasi terhadap kinerja karyawan yakni p_3 sebesar $0,952$

(2) Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) kompensasi terhadap kinerja

karyawan melalui motivasi kerja: Dilihat dari perkalian antara nilai koefisien regresi kompensasi terhadap motivasi kerja dengan nilai koefisien regresi kinerja karyawan terhadap motivasi kerja yakni $p_1 \times p_5 = 0,625 \times (-0,381) = (-0,238125)$

(3) Pengaruh total (*total effects*) kompensasi terhadap kinerja karyawan :

Dilihat dari nilai pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung = $0,952 + (-0,238125) = 0,713875$

Hipotesis :

(1) H_0 : Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja (variabel motivasi kerjabukan merupakan variabel intervening, pengaruh yang sebenarnya adalah langsung).

(2) H_1 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja (variabel motivasi kerja merupakan variabel intervening, pengaruh yang sebenarnya adalah langsung).

Kriteria Pengujian Hipotesis :

- (1) Tolak H_0 jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ pengaruh langsung ($p_1 \times p_5 > p_3$)
- (2) Terima H_0 jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $<$ pengaruh langsung ($p_1 \times p_5 > p_3$)

Kesimpulan:

Nilai koefisien pengaruh tidak langsung $<$ pengaruh langsung ($p_1 \times p_5 > p_3$) yakni $(-0,238125) < 0,52$, maka H_0 diterima, dengan demikian kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Atau dengan kata lain motivasi kerja bukan variabel intervening, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh yang sebenarnya antara kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh langsung.

g) Analisis pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja

(1) Pengaruh langsung (*direct effect*) disiplin kerja terhadap kinerja karyawan:

Dilihat dari nilai koefisien regresi kompensasi terhadap kinerja karyawan yakni p_4 sebesar 0,169

(2) Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan melalui motivasi kerja: Dilihat dari perkalian antara nilai koefisien regresi kompensasi terhadap motivasi kerja dengan nilai koefisien regresi kinerja karyawan terhadap motivasi kerja yakni $p_2 \times p_5 = 0,117 \times (-0,381) = (-0,044577)$

(3) Pengaruh total (*total effects*) disiplin kerja terhadap kinerja karyawan :

Dilihat dari nilai pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung = $0,169 + (-0,044577) = 0,124423$

Hipotesis :

(1) H₀ : Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja (variabel motivasi kerja bukan merupakan variabel intervening, pengaruh yang sebenarnya adalah langsung).

(2) H₁ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja (variabel motivasi kerja merupakan variabel intervening, pengaruh yang sebenarnya adalah langsung).

Kriteria Pengujian Hipotesis :

(1) Tolak H₀ jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung > pengaruh langsung ($p_2 \times p_5 > p_3$)

(2) Terima H₀ jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung < pengaruh langsung ($p_2 \times p_5 < p_3$)

Kesimpulan:

Nilai koefisien pengaruh tidak langsung < pengaruh langsung ($p_2 \times p_5 < p_3$) yakni $0,0124423 < 0,169$, maka H₀ diterima, dengan demikian disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Atau dengan kata lain motivasi kerja bukan variabel intervening, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh yang sebenarnya antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh langsung.

B. Pembahasan

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang cukup memuaskan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum sudah baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan kesetujuan yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian. Penjelasan dari masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian sebelumnya terlihat bahwa nilai sig antara kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,000 < 0,05$ nilai ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Kasmir (2016, hal 255) Kinerja karyawan juga memiliki hubungan dengan pemberian kompensasi. Artinya jika kompensasi diberikan secara layak dan wajar maka loyalitas karyawan akan meningkat dan karyawan terus untuk melakukan kewajibannya. Namun, jika kompensasi yang tidak dibayarsecara benar dan layak, maka loyalitas karyawan akan turun dan ini tentu merugikan perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Mondiani (2012), Jufrizen (2018) dan Suwati (2013) menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Riansari,dkk (2011), Mutmainah (2013) dan Afnita,dkk (2014) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian sebelumnya terlihat bahwa nilai sig antara kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,305 > 0,05$ nilai ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan Sutrisno (2012, hal 86) Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Arianto (2013), Sari (2014) dan Setiawan (2013 disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat & Taufiq (2012), Jufrizen (2018) dan Ariana & Riana (2013) yang menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan .

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

Dari hasil pengujian sebelumnya terlihat bahwa nilai sig antara kompensasi terhadap motivasi kerja adalah sebesar $0,000 < 0,05$ nilai ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Kasmir (2016, hal 253) jika kompensasi meningkat maka motivasi kerja juga akan menguat, demikian pula sebaliknya jika kompensasi yang diterima tidak layak atau kurang, maka motivasi kerja juga akan melemah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sudana & Supartha (2015), Wulansari, dkk, (2014) dan

Juliningrum & Sudiro (2013) menyatakan kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Shalahuddin (2014), Rachmawati (2011) dan Sarira (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja

Dari hasil pengujian sebelumnya terlihat bahwa nilai sig antara disiplin kerja terhadap motivasi kerja adalah sebesar $0,159 < 0,05$ nilai ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan Sopiah (2010, hal 82) membangun kedisiplinan yang tinggi dibutuhkan motivasi yang tinggi. Motivasi boleh kita sebut sebagai spirit atau semangat, maka kedisiplinan merupakan semangat untuk menjadi lebih baik. Kecendrungan umumnya mereka yang memiliki kedisiplinan tinggi mampu bekerja secara lebih baik. Hal ini disebabkan pola hidup mereka yang cenderung teratur dan tertata dengan baik. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Yoesana (2013), Hidayah & Pribadi (2012) dan Istiqomah & Suhartini (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh pada motivasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan Khasanah, dkk (2016), Alhudhori & Aldino (2017) dan Agustin & Ismail (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian sebelumnya terlihat bahwa nilai sig antara kinerja karyawan terhadap motivasi kerja adalah sebesar $0,165 < 0,05$ nilai ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan Kasmir (2016, hal 190) motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan tersangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Hasil penelitian Murti & Srimulyana (2013), Suwati (2013) dan Susanty,dkk (2012) sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Setiawan (2013), Jufrizen (2017) dan Riyadi (2015) menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

6. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Dari hasil pengujian sebelumnya terlihat bahwa Nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ pengaruh langsung ($p_1 \times p_5 \times p_3$) yakni $(-0,238125) < 0,952$, maka H_0 diterima, dengan demikian kompensasi tidak berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Atau dengan kata lain motivasi kerja bukan variabel intervening.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan Kasmir (2016, hal 252) karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh kompensasi yang baik. Dengan kinerja yang melebihi sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, maka kompensasi dibayar meningkat, misalnya dengan kinerja yang baik maka ada kenaikan jabatan, jenjang kepangkatan, bonus atau penghargaan lainnya. Jadi kinerja seseorang akan meningkatkan kompensasi karyawannya. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan, jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau dorongan untuk melakukan sesuatu dengan baik .pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Mondiani (2012), Suwati (2013) dan Mutmainah (2013) menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Murti & Srimulyana (2013), Suwati (2013) dan Susanty,dkk (2012) sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

7. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Dari hasil pengujian sebelumnya terlihat bahwa nilai koefisien pengaruh tidak langsung > pengaruh langsung ($p_2 \times p_5 > p_3$) yakni $(-0,044577) < 0,169$, maka H_0 diterima, dengan demikian disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Atau dengan kata lain motivasi kerja bukan variabel intervening.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan Kasmir (2016, hal 193) disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Hidayat & Taufiq(2012), Jufrizen (2018) dan Ariana & Riana (2013) menyatakan disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Penelitian ini sejalan dengan penelitian Arianto (2013), Setiawan (2013) dan Sari (2014) disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

1. Ada hubungan pengaruh yang signifikan ($0,000 < 0,05$) antara kompensasi dan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi.
2. Tidak ada hubungan pengaruh signifikan ($0,305 < 0,05$) antara disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi.
3. Ada hubungan pengaruh yang signifikan ($0,000 < 0,05$) antara kompensasi dan motivasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi.
4. Tidak ada hubungan pengaruh yang signifikan ($0,159 < 0,05$) antara disiplin kerja dan motivasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi.
5. Tidak ada hubungan pengaruh yang signifikan ($0,165 < 0,05$) antara motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi.
6. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan (pengaruh tidak langsung $(-0,238125 < \text{pengaruh langsung } 0,952)$) terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Atau dengan kata lain motivasi kerja bukan merupakan variabel intervening PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi.
7. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan (pengaruh tidak langsung $(-0,44577) < \text{pengaruh langsung } 0,160$) terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Atau dengan kata lain motivasi kerja bukan merupakan variabel intervening PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka untuk meningkatkan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik-I Bahjambi, dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya evaluasi terhadap bentuk dan jumlah kompensasi perlu dilakukan secara berkala dan disesuaikan dengan kinerja sehingga karyawan akan termotivasi bekerja lebih giat dan semakin meningkatkan disiplin dalam bekerja.
2. Sebaiknya kompensasi yang sudah diberikan harus dipertahankan, apabila memungkinkan perlu ditingkatkan, dan jika ada tambahan jam lembur maka diberikan insentif yang sesuai dengan beban kerjanya sehingga karyawan merasa puas atas hasil kerjanya dan dapat mencapai kinerja yang lebih baik lagi.
3. Sebaiknya disiplin karyawan pada perusahaan lebih ditingkatkan lagi dengan cara peraturan yang sudah ada diterapkan sebaik mungkin dengan selalu menegaskan apresiasi dan sanksi yang mereka terima jika mematuhi dan melanggar peraturan perusahaan sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrivianto, Okto Swasto, Bambang & Utami, Nayati . (2014) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada bagian HRD PT. Arthawena Gemilang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7 (2) 1-9.
- Agustini, Fauzia, (2011), *Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera
- Agusta, Leonardo & Sutanto, Eddy Madiono, (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. *Jurnal Agora*, 1 (3) 1-9.
- Agustin, Roliza & Ismail, (2018). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Pegawai UPT Pemadam Kebakaran. *Jurnal Manajemen & Akuntansi*, 1 (1): 699-707.
- Afandi, Pandi, (2016), *Concept & Indicator Human Resource Management*. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Afnita, Mita, Muis Mahlia & Umar, Fauziah, (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Pusat. *Jurnal Analisis*. 3 (2): 172-179.
- Alduhori & Aldino, Wahyu, (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Bersaudara Kabupaten Bungo. *Jurnal Manajemen*, 2 (1): 23-32.
- Arianty, Nel, Bahagia, Rakhmad, Ashal, Akrim Lubis & Siswadi, Yudi, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing
- Ariana, Wayan Tresna & Riana, Gede, (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort&SPA Ubud Gianyar, *Jurnal Manajemen*. 1(1):22-35.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho, (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar, *Jurnal Economia*. 9 (2):191-200.
- Baharuddin, Aris, Alhabsji, Taher & Utami, Hamidah Nayati, (2015). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang. *Jurnal Profit* , 6 (2): 56-65.
- Bangun, Wilson, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga

- Bintaro & Daryanto, (2017), *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media
- Bismala, Lila, Arianty, Nel & Farida, Titin (2015), *Perilaku Organisasi*. Medan: UMSU PRESS
- Dharma, Suya, (2018), *Manajemen Kinerja*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Daulay, Raihana, Khair, Hazmanan Pasaribu, Putri, Linzzy Pratami & Astuti, Rini, (2016), *Manajemen*. Medan: USU PRESS
- Fahmi, Irham, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Fattah, Hussein (2017), *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatera
- Hidaya, Siti & Pribadi, Kukuh (2012) . Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kota Semarang), *Jurnal Manajemen*, 1(1): 1-14.
- Hasibuan, Malayu, SP, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Askara
- Hamali, Arif Yunus, (2016), *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Buku Seru
- Hamdiyah, (2016). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan di Ada Swalayan Banyumanik Semarang. *Jurnal Manajemen*, 2 (2) : 1-11.
- Hamza, B. Uno, (2011) *Teori Motivasi dan pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*, Jakarta: Bumi Askara
- Hidayat, Zainul dan Taufiq, Muchammad. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*, 2 (1): 79-97.
- Istiqomah,Siti Noer & Suhartini (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, 19 (1): 89-97.
- Juliandi,Azuar, Irfan & Safrinal Manurung, (2015), *Metode Penelitian Bisnis Konsep & Aplikasi*. Medan: Umsu Press

- Juliningrum, Emmy & Sudiro, Achmad. Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11 (4): 665-676.
- Jufrizen, (2018) . Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1 (1): 405-424.
- Jufrizen, (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat: Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1): 27-34.
- Kasmir, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Kaswan, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Khair, Hazmanan, (2017), *Manajemen Kompensasi*. Medan: Madenatera
- Khasanah, Umi, Hasionaln, Lenardo Budi & Warso, M Mukery, (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. New March Semarang. *Jurnal Manajemen*, 2 (2): 1-23.
- Liana, Yuyuk & Irawati, Rina. (2014). Peran Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum di Malang. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(1): 1-25
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marsuki, (2014), *Kualitas Kecerdasan Intelektual Generasi Pembaru Masa Depan*. Malang : Elektronik
- Mesiono, (2010), *Manajemen dan Organisasi*. Bandung: Cita Pustaka Media Printis
- Mondiani, Tri. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UPJ Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1 (1): 46-54.
- Murti, Harry & Srimulyani, Veronika Agustini (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun, *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1 (1): 10-17.
- Mutmainah, Hestin. (2013). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Peran Supervisor Terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Pada

Karyawan Paguyuban Batik Lawean Surakarta, *Jurnal Manajemen*, 12 (29): 1-20.

Nawawi, Ismail, (2013), *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Prenamedia

Nilasari, Senja, (2016), *Panduan Praktis Menyusun Sistem Penggajian & Benefit*, Jakarta: Swadaya Group

Prasastono, Ndaru. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Muria Semarang. *Jurnal Dinamika Kepariwisata*. 11(2). 12-22

Rachmawati, (2011). Analisis Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kompensasi dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PG. Soedhono Ngawi. *Jurnal Manajemen*. 8 (1): 1979-6239.

Riani, Asri Laksmi,(2013), *Manajemen Sumber Daya Masa Kini*, Yogyakarta: Graha Ilmu.

Riansari, Titin, Sudiro, Achmad & Rofiaty.(2011) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Pensiunan Nasional,Tbk Cabang Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 10(4): 811-820.

Riyadi, Slamet, (2015). Pengaruh Kompensasi Financial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 13 (1): 40-45.

Rofi, Ahmad Nur. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Depatemen Produksi PT. Loe Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*. 3 (1): 21-32.

Safrina, Nova. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Suka Fajar Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8 (4): 1-12.

Shalahuddin, Ahmad, (2014). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*. 7 (1): 53-65.

Sari, Yanti Komala, (2014). Pengaruh Kepemimpinan, motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Patra Komala Dumai. *Jurnal Manajemen Bisnis*. 1(2): 119-127.

- Sarira, Natalia Buntu, (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT.Insan Baraperkasa di Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3 (4): 951-965.
- Setiawan, Agung. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1 (4): 1245-1253.
- Sudana, Wayan & Supartha, Wayan Gede. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan di Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani. *Jurnal Manajemen*, 4 (7): 1865-1882.
- Sudaryo, Yoyo, Ariwibowo, Agus & Sofiati, Nunung Ayu, ,(2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*, Yogyakarta: ANDI
- Sugiyono, (2016), *Metode Penelitian Kuantitati,Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suwati, Yuli, (2013), Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1 (1): 41-55
- Sopiah,(2010), *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Suparyadi, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV. Andi Offset
- Susanty, Aries & Baskoro, Sigit Wahyu, (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *Jurnal Manajemen*, 7 (2): 77-84.
- Sutrisno, Edy, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group
- Suwatno & Priansa, Donni Juni, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Triyaningsih, (2014). Analisa Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta. *Jurnal Informatika*, 1 (2) 2337-5213.
- Wibowo, (2016), *Manajemen kinerja-Edisi Kelima*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Wulansari, Puspita, Harjana, Andre Damanik & Prasetyo, Arif Partono, (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan Di Departemen Sumber Daya Manusia PLN Kantor Distribusi Barat dan Banten. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14 (2): 163-171.

Yoesana, Umy. (2013). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Pemerintahan Integratif*, 1 (1): 13-27.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Dinda Dwi Atikah
NPM : 1505160046
Tempat dan tanggal lahir : Bah Jambi, 14 Mei 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl. Bukit Barisan I, Medan
Anak Ke : 2 dari 3 bersaudara

Nama Orang Tua

Nama Ayah : Sugianto
Nama Ibu : Susiani
Alamat : Emplasmen Bah Jambi

Pendidikan Formal

1. TK An-nur, Emplasmen Bah Jambi Kab.Simalungun Tamat 2003
2. SD Negeri 091567 Bah Jambi, Kab.Simalungun Tamat 2009
3. SMP Tamansiswa Bahjambi, Kab.Simalungun Tamat 2012
4. SMA Tamansiswa Kota Pematang Siantar Tamat 2015
5. Tahun 2015- 2019, tercatat sebagai Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Maret 2019

DINDA DWI ATIKAH