

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Perusahaan  
PT. Astra International Tbk-Toyota Auto 2000  
Sisingamangaraja Medan)**

**SKRIPSI**

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



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Oleh:**

**NAMA : SYAHPUTRA PRATAMA  
NPM : 1505161022  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**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-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 21 Agustus 2019, pukul 14,00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

**MEMUTUSKAN**

Nama : SYAHPUTRA PRATAMA  
NPM : 1505161022  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN PT. ASTRA INTERNATIONAL Tbk-TOYOTA AUTO 2000 SISINGAMANGARAJA MEDAN)

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

**Tim Penguji**

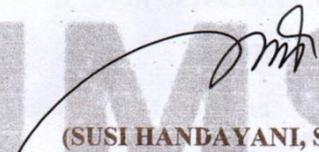
**Penguji I**

  
(Dr. FAJAR PASARIBU, SE, M.Si)

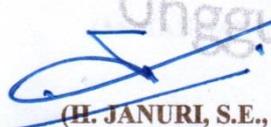
**Penguji II**

  
(RINI ASTUTI, SE, MM)

**Pembimbing**

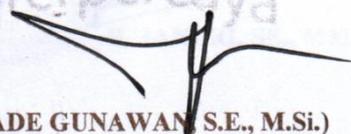
  
(SUSI HANDAYANI, SE, MM)

**Ketua**

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



**Sekretaris**

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



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : SYAHPUTRA PRATAMA  
N.P.M : 1505161022  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada  
Perusahaan PT. Astra International Tbk- Toyota Auto  
2000 Sisingamangaraja Medan)

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankan skripsi.

Medan, Juli 2019

Pembimbing Skripsi

SUSI HANDAYANI, SE, MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIFUDDIN HSB, SE., M.Si



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



## PERNYATAAN SKRIPSI

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SYAHPUTRA PRATAMA

NPM : 1505161022

Program : Strata-1

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari **PT. Astra International Tbk.**

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **PLAGIAT** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Medan, Agustus 2019  
Saya yang menyatakan



**SYAHPUTRA PRATAMA**

## ABSTRAK

### **SYAHPUTRA PRATAMA (1505161022) Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra International Tbk-Toyota Auto 2000 Sisingamangaraja Medan.**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk-Toyota Auto 2000 Sisingamangaraja Medan yang bergerak dibidang jasa atau pelayanan service dan penjualan kendaraan bermotor.

Populasi dan sampel yang diteliti adalah karyawan PT. Astra International Tbk- Toyota Auto 2000 Sisingamangaraja Medan yang berjumlah 60 orang responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara, angket, dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linera berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi.

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa secara parsial tidak adanya pengaruh kompensasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara parsial adanya pengaruh disiplin kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

***Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.***

## KATA PENGANTAR



Puji syukur diucapkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis tentunya mengalami beberapa kesulitan maupun hambatan. Tetapi berkat bimbingan, dukungan, nasehat, do'a dan dukungan baik secara moril maupun materil dari semua pihak sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu. Penelitian ini adalah tugas akhir sekaligus salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul tulisan saya adalah **“PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**.

Oleh karena itu, penyusun ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah mendorong dan membantu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik, khususnya kepada:

1. Kepada Allah SWT, atas segala anugerah dan rahmat-Nya kepada penyusun sehingga dapat menyelesaikan proposal skripsi ini dengan baik.
2. Kedua Orang Tua yang saya sayangi yang telah memberikan perhatian dan kasih sayang yang tak terhingga baik materil maupun spiritual.
3. Bapak Dr. Agussani, M.AP. sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak H. Januri, SE., MM., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Ade Gunawan, SE., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Syarifuddin, SE., M.Si, selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Jufrizen, SE., M.Si, selaku Sekertaris Program Studi Ma Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara.
9. Ibu Susi Handayani, SE., MM, selaku Dosen Pembimbing skripsi yang sudah banyak membantu memberikan kritik dan saran terhadap perbaikan skripsi ini.
10. Bapak Novien Rialdy, SE., MM, yang sudah memberikan nasehat dan motivasi dalam belajar.
11. Kepada seluruh Dosen yang telah membimbing penulis selama belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara. Terima kasih atas segala ilmu pengetahuan, motivasi, bimbingan, serta inspirasi yang diberikan.
12. Dan teman-teman saya yang sudah mendukung dan membantu saya dalam menyelesaikan pembuatan skripsi ini.

Penyusunan skripsi ini tidak luput dari kesalahan dan kekurangan, baik dari segi penulisan serta isi yang terkandung di dalamnya. Kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan sehingga dapat membuat atau menyusun skripsi yang lebih baik lagi dikemudian harinya dengan sempurna. Dan semoga skripsi ini bermanfaat untuk kita semua.

Medan, Juli 2019

Hormat saya

Penulis

## DAFTAR ISI

|   |            |
|---|------------|
| <b>ABSTRAK</b>                                      |            |
| <b>KATA PENGANTAR .....</b>                         | <b>i</b>   |
| <b>DAFTAR ISI .....</b>                             | <b>iv</b>  |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                           | <b>vi</b>  |
| <b>DAFTAR GAMBAR .....</b>                          | <b>vii</b> |
| <br>  |            |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>                       | <b>1</b>   |
| A. Latar Belakang .....                             | 1          |
| B. Identifikasi Masalah.....                        | 5          |
| C. Rumusan Masalah.....                             | 5          |
| D. Tujuan Penelitian .....                          | 5          |
| E. Manfaat Penelitian .....                         | 6          |
| <br>  |            |
| <b>BAB II KAJIAN PUSTAKA.....</b>                   | <b>7</b>   |
| A. Landasan Teori.....                              | 7          |
| 1. Teori Kinerja.....                               | 7          |
| a. Pengertian Kinerja.....                          | 7          |
| b. Tujuan Kinerja .....                             | 7          |
| c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....    | 8          |
| d. Indikator Kinerja .....                          | 9          |
| e. Peran Penting Kinerja .....                      | 9          |
| 2. Teori Kompensasi .....                           | 9          |
| a. Pengertian Kompensasi.....                       | 9          |
| b. Tujuan Kompensasi .....                          | 10         |
| c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi ..... | 11         |
| d. Indikator Kompensasi .....                       | 13         |
| e. Jenis-Jenis Kompensasi .....                     | 13         |
| 3. Teori Disiplin Kerja .....                       | 14         |
| a. Pengertian Disiplin .....                        | 14         |
| b. Tujuan Disiplin .....                            | 14         |
| c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin .....   | 15         |
| d. Indikator Disiplin .....                         | 16         |
| e. Pelaksanaan Disiplin .....                       | 17         |
| 4. Penelitian Terdahulu.....                        | 19         |
| B. KerangkaKonseptual.....                          | 19         |
| C. Hipotesis .....                                  | 22         |
| <br>  |            |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>               | <b>23</b>  |
| A. DesainPenelitian .....                           | 23         |
| B. DefinisiOperasional Variable.....                | 23         |
| C. TempatdanWaktuPenelitian .....                   | 24         |
| D. Populasi dan Sample .....                        | 25         |
| E. Teknik Pengumpulan Data.....                     | 26         |
| F. Teknik Analisa Data.....                         | 28         |

|   |               |
|---|---------------|
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b> | <b>37</b>     |
| A. Hasil Penelitian .....                           | 37            |
| 1. Deskripsi Data.....                              | 37            |
| 2. Identitas Responden .....                        | 38            |
| 3. Deskripsi Variabel Penelitian.....               | 40            |
| 4. Uji Asumsi Klasik.....                           | 48            |
| 5. Regresi Linear Berganda.....                     | 52            |
| 6. Uji Hipotesis .....                              | 53            |
| 7. Koefisien Determinasi.....                       | 56            |
| B. Pembahasan.....                                  | 56            |
| <br><b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>         | <br><b>59</b> |
| A. Kesimpulan .....                                 | 59            |
| B. Saran .....                                      | 60            |

## **DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabel II.1 Peneliti Terdahulu .....                           | 19 |
| Tabel III.1 Defenisi Operasional.....                         | 24 |
| Table III.2 Waktu Penelitian.....                             | 25 |
| Tabel III.3 Skala Likert .....                                | 26 |
| Tabel IV.1 Skala Pengukuran Likert .....                      | 37 |
| Tabel IV.2 Destribusi Responden Berdasarkan Usia .....        | 38 |
| Tabel IV.3 Destribusi Responden Berdasarkan Pendidikan .....  | 39 |
| Tabel IV.4 Destribusi Responden Berdasarkan Penghasilan ..... | 40 |
| Tabel IV.5 Skor Angket Variabel Kompensasi .....              | 41 |
| Tabel IV.6 Skor Angket Variabel Disiplin Kerja .....          | 43 |
| Tabel IV.7 Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan .....        | 45 |
| Tabel IV.8 Uji Miltikolinieritas .....                        | 50 |
| Tabel IV.9 Regresi Linear Berganda .....                      | 52 |
| Tabel IV.10 Uji Parsial .....                                 | 54 |
| Tabel IV.11 Uji Simultan .....                                | 55 |
| Tabel IV.12 Koefisien Determinasi .....                       | 56 |

## DAFTAR GAMBAR

|   |    |
|---|----|
| Gambar II.1 Paradigma Penelitian .....            | 21 |
| Gambar III.1 Kriteria Pengujian t Hipotesis ..... | 33 |
| Gambar III.2 Kriteria Pengujian f Hipotesis ..... | 35 |
| Gambar IV.1 Uji Normalitas P-Plot.....            | 48 |
| Gambar IV.2 Uji Normalitas Grafik Histogram ..... | 49 |
| Gambar IV.3 Uji Heteroskedastisitas .....         | 51 |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang bergerak dibidang bisnis baik jasa maupun barang. Menuju era globalisasi perusahaan dituntut menghadapi persaingan yang kompetitif baik pasar dalam negeri maupun pasar luar negeri. Tidak dipungkiri lagi bahwa bisnis otomotif saat ini merupakan bisnis yang sangat tinggi tingkat persaingannya.

Untuk menaklukkan persaingan tersebut, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten agar dapat meningkatkan mutu dan kualitas kerja. Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam sebuah perusahaan untuk menggerakkan dan melaksanakan seluruh kegiatan yang didasarkan pada kemampuan dan kreatifitas yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan. Suatu perusahaan dikatakan berhasil jika pengelolaan sumber daya manusianya sangat baik.

Berhasilnya tujuan perusahaan tidak tergantung pada peralatan, sarana dan prasarana saja. Namun lebih kepada faktor sumber daya manusia tersebut. Setiap sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik, akan mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi.

(Mangkunegara, 2017) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja yang tinggi dapat di bentuk dengan kepedulian dan kesadaran oleh pemimpin perusahaan dengan memberikan arahan kerja yang baik. Dengan demikian karyawan akan memahami pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan. Sehingga dapat dikatakan semakin baik dan bagusnya kinerja karyawan pada perusahaan tersebut maka semakin mudah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Begitu juga sebaliknya, jika kualitas kinerja karyawan pada suatu perusahaan tersebut buruk maka semakin sulit perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Melihat sangat pentingnya peranan sumber daya manusia ini maka perusahaan harus memanfaatkan sumber daya manusia dengan sangat efektif agar tercipta kinerja yang baik. Salah satunya dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan.

(Hazmanan, 2017) Kompensasi adalah suatu pemberian penghargaan sebagai imbalan atas jasa, perhatian, kerja keras dan keterampilan yang diberikan sumber daya manusia kepada suatu organisasi baik berbentuk finansial maupun nonfinansial.

Selain kompensasi, untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena dengan menciptakan disiplin kerja maka karyawan akan mematuhi seluruh peraturan yang dibuat oleh perusahaan dengan tujuan menciptakan kinerja yang baik bagi perusahaan.

(Sutrisno, 2016) Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketepatan perusahaan.

PT. Astra International Tbk- Toyota Auto 2000 Sisingamangaraja Medan merupakan bisnis yang berjalan dibidang otomotif. Bisnis ini berjalan sejak tanggal 1 Februari tahun 1976. Output yang dihasilkan bisnis ini yaitu penjualan dan perbaikan kendaraan.

Bisnis ini memiliki peranan yang sangat penting untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan bermanfaat. Untuk mencapai tujuan itu, perusahaan tidak terlepas dari masalah kompensasi dan disiplin yang di berikan kepada karyawan. Idealnya perusahaan harus memberikan kompensasi yang layak kepada karyawan sesuai dengan apa yang mereka kerjakan, kemudian untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas perusahaan harus memberikan peraturan yang baik untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Peran penting pemimpin dalam mengelola kedisiplinan terhadap karyawan adalah sebagai acuan untuk menciptakan karyawan yang berkualitas. Dengan tingginya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan maka akan membuat kinerja setiap sumber daya manusianya semakin baik.

PT. Astra International Tbk- Toyota Auto 2000 Sisingamangaraja Medan merupakan perusahaan otomotif yang besar. Bisnis ini tidak terlepas atas masalah kinerja karyawan yang kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan dan ketepatan waktu pengerjaan yang tidak baik. Rendahnya tingkat kinerja karyawan juga terjadi pada PT. Astra International Tbk- Toyota Auto 2000 Sisingamangaraja Medan.

Mengenai beberapa fenomena yang terjadi di perusahaan seperti kurangnya kompensasi yang diberikan dan kurangnya kedisiplinan setiap

karyawan. Sehingga membuat kinerja karyawan menjadi buruk dan pekerjaan yang dikerjakan masih kurang maksimal.

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan berupa gaji, insentif, bonus tahunan dan tunjangan kesehatan. Namun berdasarkan hasil survei lapangan insentif dan bonus yang menjadi pokok masalah dikarenakan insentif terkadang keluar dengan nominal yang kecil dan bonus tahunan yang diterima juga kecil.

Kemudian dalam penerapan disiplin kerja oleh PT. Astra International Tbk- Toyota Auto 2000 Sisingamangaraja Medan saat ini masih terbilang rendah yaitu dilihat dari beberapa hal seperti, masih ditemukan karyawan yang tidak mengikuti prosedur atau peraturan yang diberikan oleh perusahaan dan masih ditemukan karyawan yang terlambat hadir.

Data tersebut memperlihatkan dengan adanya pergerakan jumlah karyawan yang terlambat dan tidak masuk kerja dengan berbagai alasan dan izin di setiap bulannya. Untuk memperkuat penelitian ini maka peneliti mencantumkan beberapa penelitian sebelumnya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2016) mengenai Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Kemudian berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Arda, 2017) mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Melihat uraian diatas, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan“**. (Studi kasus pada perusahaan PT. Astra International Tbk- Toyota Auto 2000 Sisingamangaraja Medan).

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan sebelumnya, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kecilnya insentif yang diterima oleh karyawan membuat kinerja karyawan menurun.
2. Tingkat kedisiplinan karyawan yang rendah membuat kinerja semakin menurun.
3. Pekerjaan yang tidak tuntas membuat kinerja karyawan menurun.

### **C. Rumusan Masalah**

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

1. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?
2. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Adakah pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?

### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diberikan dari penelitian ini adalah:

Secara teoritis:

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia terkhusus pada kompensasi dan disiplin terhadap kinerja.

Secara praktis:

2. Bagi perusahaan untuk mengetahui sejauh mana kompensasi dan disiplin itu berpengaruh terhadap kinerja. Kemudian hasil penelitian ini dijadikan strategi dan kebijakan pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Teori Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

(Sutrisno, 2016) Kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal*.

(Mangkunegara, 2017) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

(Hamali, 2018) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Dari ketiga pendapat menurut para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang yang dinilai dari kesuksesan untuk mencapai suatu prestasi yang sesuai dengan keahlian mereka masing-masing.

###### **b. Tujuan Kinerja**

(Nawawi, 2013) Kinerja pegawai dan kinerja organisasi mempunyai keterkaitan erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digunakan atau dijalankan

oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Menurut (Kasmir, 2017) tujuan kinerja adalah:

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan karyawan dan system yang digunakan.

2. Penyesuaian kompensasi

Bagi mereka yang kinerja meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi.

### **c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut (Kasmir, 2017) ada beberapa factor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Kepuasan kerja
2. Disiplin kerja
3. Kemampuan dan keahlian
4. Pengetahuan
5. Loyalitas

(Samsuddin, 2018) faktor yang mempengaruhi kinerja:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Pengetahuan pekerjaan
4. Teknologi
5. Kompensasi
6. Kejelasan tujuan

## 7. Keamanan

### **d. Indikator Kinerja**

(Sutrisno, 2011) indikator kinerja adalah :

1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
3. Waktu kerja menerangkan akan berapa jumlah absen keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
4. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

### **e. Peranan Penting Kinerja**

Kinerja digunakan untuk mencapai suatu sasaran atau tujuan organisasi berupa peningkatan kualitas dan peningkatan kinerja. Menurut (Wibowo, 2016) kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi". Tujuan kinerja adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak hanyaberkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu.

## **2. Teori Kompensasi**

### **a. Pengertian Kompensasi**

(Sutrisno, 2016) Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

(Hamali, 2018) Kompensasi merupakan balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan pada perusahaan.

(Mangkunegara, 2017) Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

Dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan semua bentuk pembayaran yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan tujuan balas jasa atas kinerja karyawan dalam waktu tertentu.

#### **b. Tujuan Kompensasi**

(Arianty, 2016) Setiap kegiatan tentunya memiliki tujuan yang ingin dicapai. Begitu juga dengan pemberian kompensasi dari perusahaan untuk karyawan tentunya mempunyai tujuan yakni berupa pemberian nafkah untuk karyawan beserta keluarganya, meningkatkan prestasi, dan lain-lain.

Tujuan kompensasi adalah:

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan atau sebagai jaminan ekonomi bagi karyawan.
2. Mendorong agar karyawan lebih baik dan lebih giat.
3. Menunjukkan bahwa perusahaan mengalami kemajuan
4. Menunjukkan penghargaan dan perlakuan adil perusahaan terhadap karyawannya (adanya keseimbangan antara input yang diberikan karyawan terhadap perusahaan dan output atau besarnya imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan).

(Hazmanan, 2017) Tujuan kompensasi adalah untuk membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal menjamin bahwa jabatan yang lebih menantang atau orang yang mempunyai kualifikasi lebih baik dalam organisasi akan dibayar lebih tinggi. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan akan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama di pasar tenaga kerja.

Tujuan kompensasi untuk membantu karyawan yang bekerja di perusahaan demi meningkatkan standar hidup karyawan dan kebutuhan-kebutuhan setiap hari yang setiap tahunnya meningkat. Dengan adanya kompensasi yang diberikan perusahaan diharapkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan meningkat.

### **c. Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

(Arianty, 2016) Biasanya penetapan kompensasi berdasarkan keinginan perusahaan tanpa melihat keadaan rasional dalam jangka waktu tertentu. Sebab itu besar kecilnya kompensasi yang diterima oleh karyawan dari perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor, yaitu :

#### **1. Produktivitas kerja**

Prestasi kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi. Pengaruh ini memungkinkan karyawan pada posisi dan jabatan yang sama mendapatkan kompensasi yang berbeda. Pemberian kompensasi ini bermaksud untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Posisi dan jabatan

Posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi menunjukkan keberadaan dan tanggung jawab dalam organisasi. Semakin tinggi jabatan semakin besar tanggung jawabnya maka semakin tinggi pula kompensasi yang diberikan.

3. Jenis dan sifat pekerjaan

Besarnya kompensasi karyawan yang bekerja dilapangan berbeda dengan pekerjaan yang bekerja di ruangan. Begitu pula halnya dengan pekerjaan manajemen berbeda dengan pekerjaan teknis.

(Wibowo, 2016) faktor yang mempengaruhi kompensasi:

1. Pasar tenaga kerja

Pada umumnya tenaga kerja sebaiknya tidak diatur oleh kekuatan permintaan dan penawaran. Pada kenyataannya, apabila terdapat kesempatan kerja penuh upah dan gaji mungkin lebih tinggi untuk menarik dan menjaga kecukupan pekerja yang berkualitas.

2. Kondisi ekonomi

Kondisi perekonomian, terutama tingkat daya saing, mempengaruhi kemampuan organisasi membayar upah tinggi.

3. Perserikatan

Serikat pekerja berpengaruh pada pembayaran, tunjangan, dan perbaikan kondisi kerja.

#### **d. Indikator-Indikator Kompensasi**

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. (Hasibuan, 2012) mengemukakan, secara umum ada beberapa jenis indikator kompensasi, yaitu:

1. Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan

#### **e. Jenis-Jenis Kompensasi**

(Arianty, 2016) Beberapa jenis kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan Kompensasi finansial secara langsung

Kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan secara langsung, berupa bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba, dan opsi saham) dan bayaran tertangguh (program tabungan dan anuitas pembelian saham).

##### **1. Kompensasi finansial tidak langsung**

Kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan secara tidak langsung, berupa program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.

##### **2. Kompensasi non finansial**

Kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan berupa pekerjaan dan lingkungan kerja.

### **3. Disiplin Kerja**

#### **a. Pengertian Disiplin**

Gambaran umum memperlihatkan bahwa disiplin merupakan tonggak penopang bagi keberhasilan tujuan organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Untuk itu, setiap organisasi harus menerapkan kebijakan disiplin kepada karyawannya. Bagi karyawan, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan dan menyelesaikan tugas dan kewajibannya.

(Hamali, 2018) disiplin adalah perilaku karyawan yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis.

(Sutrisno, 2016) disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa disiplin pegawai adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin dalam sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

#### **b. Tujuan disiplin kerja**

(Hasibuan, 2013) mengemukakan bahwa, “Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepadanya”. Karena hal ini akan mendorong semangat kerja dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam

suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya.

Menurut (Sinambela, 2012) tujuan utama dari pendisiplinan yaitu:

- 1) Memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntunan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Pada saat suatu aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai pada tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran.
- 2) Menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan secara tidak tepat dapat menciptakan masalah-masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan dan kemauan buruk diantara pengawas dan bawahan-bawahannya.

### **c. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut (Sutrisno, 2016) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila karyawan menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-

baiknya. Akan tetapi, bila karyawan merasa kompensasi yang diterima jauh memadai, maka karyawan akan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain diluar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.

2) Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

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

#### **d. Indikator Disiplin**

Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik, itu tidaklah mudah. Hal ini dikarenakan banyaknya faktor yang mempengaruhi. (Rivai, 2013) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa faktor seperti :

1) Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2) Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3) Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4) Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

**e. Pelaksanaan Disiplin Kerja**

(Sutrisno, 2016) Disiplin yang paling baik adalah disiplin diri. Kecenderungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajibannya dan menepati aturan permainan. Suatu waktu orang mengerti apa yang dibutuhkan dari mereka, dimana mereka diharapkan untuk selalu melakukan tugasnya secara efektif dan efisien dengan senang hati. Kini banyak orang yang mengetahui bahwa kemungkinan yang terdapat dibalik disiplin adalah meningkatkan diri dari kemalasan.

(Mangkunegara, 2017) Pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal.

1) Pemberian peringatan

Karyawan yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar

karyawan yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Disamping itu pula surat peringatan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian karyawan.

2) Pemberian sanksi harus segera

Karyawan yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya, agar karyawan yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada. Disamping itu, memberi peluang pelanggar untuk mengabaikan disiplin perusahaan.

3) Pemberian sanksi harus konsisten

Pemberian sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar karyawan sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan. Ketidak konsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai merasakan adanya diskriminasi karyawan, ringannya sanksi, dan pengabaian disiplin.

4) Pemberian sanksi harus impersonal

Pemberian sanksi pelanggar disiplin harus tidak membedakan karyawan, tua muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar karyawan menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua karyawan dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

#### 4) Penelitian Terdahulu

**Tabel II.1**  
**Penelitian Terdahulu**

| No | Peneliti         | Judul Penelitian   | Hasil penelitian   |
|----|------------------|--|--|
| 1. | (Arda, 2017)     | Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karayawan. |
| 2. | (Arianty, 2008)  | Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa Medan  | Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.             |
| 3. | (Jufrizen, 2018) | Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan                   | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan    |

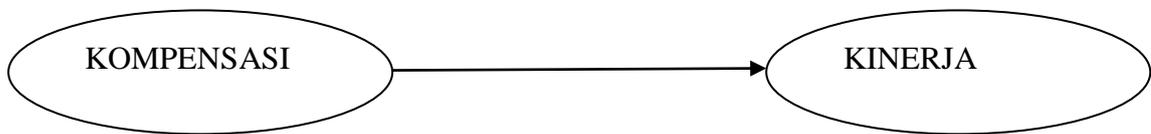
#### **B. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual merupakan inti sari dari teori yang telah dikembangkan yang dapat mendasari perumusan hipotesis. Teori yang telah dikembangkan dalam rangka memberijawaban terhadap pendekatan pemecahan masalah yang menyatakan hubungan antar variabel berdasarkan pembahasan teoritis.

## 1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

(Sutrisno, 2016) Dengan pemberian kompensasi yang layak, maka semua karyawan akan dapat bekerja dengan tenang dan mengkonsentrasikan seluruh pikirannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

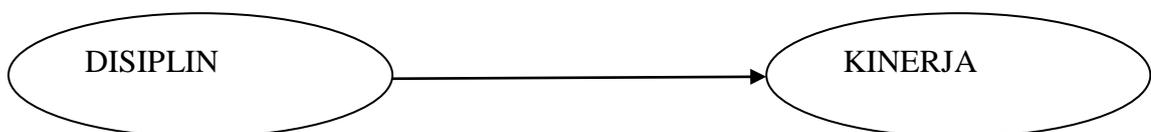
(Daulay, 2016) Pemberian kompensasi yang tidak cukup, memungkinkan karyawan meninggalkan perusahaan. Akibat ketidakpuasan dalam pembayaran yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan dan mengarah pada tindakan fisik dan psikologi seperti meningkatkan drajat ketidakhadiran



## 2. Pengaruh disiplin terhadap kinerja

(Sutrisno, 2016) Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan.

(Hamali, 2018) Disiplin kerja bagi karyawan adalah akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

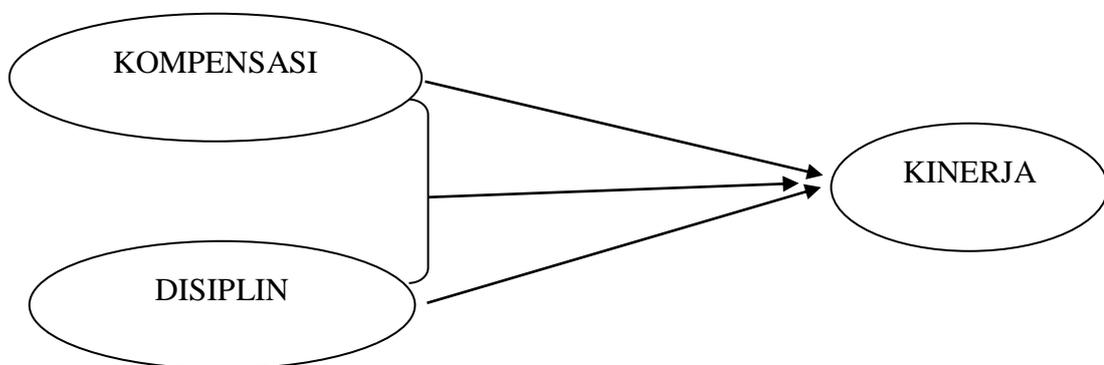


### 3. Pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap kinerja

Kompensasi dan disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka keberadaan kompensasi dan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena dengan diberikannya kompensasi semangat kerja akan meningkat dan dalam suasana disiplin perusahaan dapat menjalankan program kerjanya dengan baik dan dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Dengan demikian dari penjelasan tersebut dikemukakan bahwa dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan kompensasi dan disiplin kerja yang diberikan.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, menurut peneliti Ananta Dwikristanto Satedjo dan Sesilya Kempa bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat disusun kerangka konseptual dalam penelitian ini, sebagai berikut:



**Gambar II.1**  
**Paradigma Penelitian**

### **C. Hipotesis**

Berdasarkan uraian latar belakang dan perumusan masalah, serta kerangka konsep, maka yang menjadi hipotesis didalam penelitian ini adalah :

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Tbk- Toyota Auto2000 sisingamaraja medan
2. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Tbk- Toyota Auto2000 sisingamaraja medan
3. Kompensasi dan Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Tbk- Toyota Auto2000 sisingamaraja medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

(Sugiyono, 2017) Pendekatan kuantitatif penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

#### **B. Definisi Operasional Variable**

Berdasarkan hipotesis pada bagian sebelumnya, identifikasi variabel penelitian dikelompokkan sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (*Independent Variable* =  $X_1$ ) : Kompensasi
2. Variabel Bebas (*Independent Variable* =  $X_2$ ) : Disiplin
3. Variabel Terikat (*Dependent Variable* =  $Y$ ) : Kinerja karyawan

Pengertian Variabel Bebas dan Variabel Terikat.

Variabel bebas adalah variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi, yaitu faktor-faktor yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan antara fenomena yang diobservasi atau diamati.

Variabel terikat adalah faktor-faktor yang diobservasi dan diukur untuk menentukan adanya pengaruh variabel bebas, yaitu faktor yang muncul, atau tidak muncul, atau berubah sesuai dengan yang diperkenalkan oleh peneliti.

**Tabel III.1**  
**Defenisi Operasional**

| No | Variable             | Difinisi Operasional  | Indikator  |
|----|----------------------|---|--|
| 1  | Kinerja karyawan (Y) | Kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y), Kinerja adalah hasil kerja seseorang yang dinilai dari kesuksesan untuk mencapai suatu prestasi yang sesuai dengan keahlian mereka masing-masing.  | 1. Kualitas yang dihasilkan<br>2. Kuantitas yang dihasilkan<br>3. Waktu pengerjaan<br>4. Team work<br><br>(Sutrisno, 2011) |
| 2  | Kompensasi (X1)      | Kompensasi sebagai variabel bebas (X1), kompensasi merupakan semua bentuk pembayaran yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan tujuan balas jasa atas kinerja karyawan dalam waktu tertentu.   | 1. Gaji<br>2. Insentif<br>3. Tunjangan<br><br>(Hasibuan, 2012)   |
| 3  | Disiplin kerja (X2)  | Disiplin kerja sebagai variabel (X2), disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin dalam sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. | 1. Kehadiran<br>2. Ketaatan Pada Peraturan<br>3. Ketaatan pada standar kerja<br>4. Bekerja Etis<br><br>(Rivai, 2013)       |

**C. Tempat dan Waktu Penelitian**

1. Tempat penelitian ini dilakukan di perusahaan PT. Astra International Tbk- Toyota Auto2000 sisingamangaraja medan.
2. Waktu penelitian direncanakan mulai bulan Desember 2018 sampai dengan April 2019.

**Tabel III.2**  
**Waktu Penelitian**

| No | Kegiatan            | Dec-18 |   |   |   | Jan-19 |   |   |   | Feb-19 |   |   |   | Mar-19 |   |   |   | Apr-19 |   |   |   | May-19 |   |   |   | Jun-19 |   |   |   | Jul-19 |   |   |   | Aug-19 |   |   |   |
|----|---------------------|--------|---|---|---|--------|---|---|---|--------|---|---|---|--------|---|---|---|--------|---|---|---|--------|---|---|---|--------|---|---|---|--------|---|---|---|--------|---|---|---|
|    |                     | 1      | 2 | 3 | 4 | 1      | 2 | 3 | 4 | 1      | 2 | 3 | 4 | 1      | 2 | 3 | 4 | 1      | 2 | 3 | 4 | 1      | 2 | 3 | 4 | 1      | 2 | 3 | 4 | 1      | 2 | 3 | 4 | 1      | 2 | 3 | 4 |
| 1  | Pengajuan Judul     | ■      | ■ |   |   |        |   |   |   |        |   |   |   |        |   |   |   |        |   |   |   |        |   |   |   |        |   |   |   |        |   |   |   |        |   |   |   |
| 2  | Pra Riset           |        |   | ■ | ■ | ■      | ■ |   |   |        |   |   |   |        |   |   |   |        |   |   |   |        |   |   |   |        |   |   |   |        |   |   |   |        |   |   |   |
| 3  | Penyusunan Proposal |        |   |   |   |        |   | ■ | ■ | ■      | ■ |   |   |        |   |   |   |        |   |   |   |        |   |   |   |        |   |   |   |        |   |   |   |        |   |   |   |
| 4  | Seminar Proposal    |        |   |   |   |        |   |   |   |        |   | ■ |   |        |   |   |   |        |   |   |   |        |   |   |   |        |   |   |   |        |   |   |   |        |   |   |   |
| 5  | Riset               |        |   |   |   |        |   |   |   |        |   |   |   |        |   | ■ | ■ | ■      | ■ |   |   |        |   |   |   |        |   |   |   |        |   |   |   |        |   |   |   |
| 6  | Penulisan Skripsi   |        |   |   |   |        |   |   |   |        |   |   |   |        |   |   |   |        |   | ■ | ■ | ■      | ■ |   |   |        |   |   |   |        |   |   |   |        |   |   |   |
| 7  | Bimbingan Skripsi   |        |   |   |   |        |   |   |   |        |   |   |   |        |   |   |   |        |   | ■ | ■ | ■      | ■ |   |   |        |   |   |   |        |   |   |   |        |   |   |   |
| 8  | Sidang Meja Hijau   |        |   |   |   |        |   |   |   |        |   |   |   |        |   |   |   |        |   |   |   |        |   |   |   |        |   |   |   |        |   |   |   |        |   |   |   |

**D. Populasi dan Sampel**

**1. Populasi Penelitian**

(Sugiyono, 2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Astra International Tbk- Toyota Auto 2000 sisingamangaraja medan yaitu sebanyak 60 pegawai.

**2. Sampel Penelitian**

(Sugiyono, 2017) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti dan dimaksudkan untuk dapat mewakili populasi penelitian. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. Astra International Tbk- Toyota Auto2000 sisingamangaraja medanyaitu sebanyak 60 orang responden. Dengan demikian

penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian disebut sebagai sampel jenuh.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara:

### 1. Wawancara (*interview*)

Melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang pada PT. Astra International Tbk- Toyota Auto2000 sisingamangaraja medan.

### 2. Angket

Daftar pernyataan yang sudah di persiapkan terlebih dahulu untuk diberikan kepada responden yang berhubungan dengan objek yang akan diteliti. Dalam hal ini memberikan daftar pernyataan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan variabel yang diteliti. Skala yang digunakan adalah Likert dengan kategori :

**Tabel III.3**  
**Skala Pengukuran Likert**

| <b>Pernyataan</b>       | <b>Bobot</b> |
|-------------------------|--------------|
| Sangat Setuju/SS        | 5            |
| Setuju/S                | 4            |
| Kurang Setuju/KS        | 3            |
| Tidak Setuju/TS         | 2            |
| Sangat Tidak Setuju/STS | 1            |

Sumber: Sugiyono (2012, hal. 73)

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka di uji dengan validitas dan reliabilitas.

#### a. Validitas

Validitas memiliki nama lain seperti sah, tepat, benar. Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur untuk variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil

pengukuran kemungkinan akan benar.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka di gunakan teknik korelasi produk moment, yaitu:

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

Keterangan :

N = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$  = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$  = Jumlah pengamatan variabel y

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

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

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

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

$\sum x_i y_i$  = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a) Tolak H<sub>0</sub> jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (<  $\alpha 0,05$ )
- b) Terima H<sub>0</sub> jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (>  $\alpha 0,05$ )

Untuk mengetahui kelayakan dan tingkat kepercayaan instrument dari angket/kuesioner yang digunakan dalam penelitian, maka digunakan uji validitas dan realibilitas yaitu untuk penelitian cukup layak digunakan dan dapat dipercaya sehingga mampu menghasilkan data yang akurat dengan tujuan ukurnya.

## b. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui konsentrasi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji reliabilitas. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan koefisien  $\alpha$

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

Keterangan:

r = Realibilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan

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

$\sigma 1^2$  = Varians Total

Dengan kriteria:

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas  $> 0,6$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik
- b) Jika nilai koefisien reliabilitas  $< 0,6$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik

## 3. Dokumentasi

Studi dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari data- data yang diperoleh dari buku- buku literatur, jurnal, majalah dan situs internet yang berhubungan dengan penelitian ini.

## F. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data ini merupakan jawaban dari rumusan masalah yang akan diteliti apakah variabel bebas (Kompensasi dan Disiplin) tersebut berpengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) baik secara parsial

maupun secara simultan. Berikut ini adalah teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

### 1. Analisis Regresi Berganda

Model penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisa linear berganda dipakai untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas yaitu Kompensasi (X1), Disiplin kerja (X2) terhadap variabel terikat (Y). Menurut (Sugiyono, 2010) analisi regresi bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variable terikat akibat pengaruh dari nilai variabel bebas. Dan dapat diketahui dengan rumus berikut:

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

Keterangan:

$Y = \text{Price Book Value (PBV)}$

$\alpha = \text{nilai } Y \text{ bila } X_1, X_2 = 0$

$\beta_1, \beta_2 = \text{Angka arah koefisien regresi}$

$X_1 = \text{Debt to Equity Ratio}$

$X_2 = \text{Return on Equity}$

$\varepsilon = \text{standart error}$

Untuk mengetahui apakah regresi linear berganda berhasil digunakan dalam penelitian maka terlebih dahulu harus dilakukan uji asumsi klasik. Pengujian ini dimaksudkan untuk mendeteksi adanya penyimpangan asumsi klasik pada regresi berganda.

## **2. Uji Asumsi Klasik**

(Ghozali, 2011a) Uji Asumsi Klasik dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang ditetapkan telah dapat dilakukan analisis dan melihat apakah model prediksi yang dirancang telah dapat dimasukan kedalam serangkaian data, maka perlu dilakukan pengujian data. Untuk mendapatkan model regresi yang baik harus terbebas dari penyimpangan data yang terdiri dari normalitas, multikolonieritas dan heteroskedastisitas. Cara yang digunakan untuk menguji penyimpangan asumsi klasik adalah sebagai berikut.

### **a. Uji Normalitas**

(Ghozali, 2011b) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara termudah melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih handal adalah melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Analisis Statistik pada uji Normalitas ini terdiri dari dua yaitu dengan melihat uji *Kolmogorov Smirnov*. Pengujian statistik dapat dilihat pada uji *Kolmogorov-Smirnov*, dimana pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan ini adalah :

- a) Jika nilai signifikan  $> 0.05$  maka distribusi normal
- b) Jika nilai signifikan  $< 0.05$  maka distribusi tidak normal

Hipotesis yang digunakan dalam uji ini adalah:

$H_0$  : Data residual berdistribusi normal

$H_1$  : Data residual tidak berdistribusi normal

#### **b. Uji Multikolinieritas**

(Ghozali, 2011a) Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas didalam regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (vif)*, jika nilai *tolerance*  $\leq 0.10$  atau nilai *VIF*  $\geq 10$  menunjukkan adanya multikolinieritas.

#### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan dalam sebuah model regresi. Menurut (Ghozali, 2013), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka terjadi problem heteroskedastisitas. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik scatterplot.

Dasar analisis:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedasitas

Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas.

## 2. Pengujian Hipotesis

### a. Uji Parsial / Uji t

Uji t dilakukan untuk pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan, maka uji t dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2014)

Keterangan:

t = Distribusi t

r = Koefisien korelasi parsial

$r^2$  = Koefisien determinasi

n = jumlah data sampel

Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel serta menggunakan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 0.05. Adapun rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Bila  $t$  hitung  $> t$  tabel atau  $-t$  hitung  $< -t$  tabel, maka apabila terjadi penerimaan  $H_0$  dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, sedangkan bila  $H_0$  ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

1) Bentuk pengujian

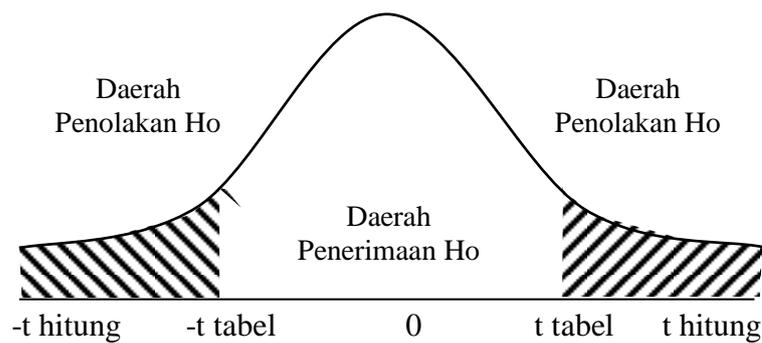
$H_0 : r_s = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

$H_a : r_s \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

2) Kriteria pengembalian keputusan

$H_0$  diterima jika  $-t$  tabel  $\leq t$  hitung  $\leq t$  tabel, pada  $\alpha = 5\%$   $df = n-k$

$H_a$  diterima jika :  $t$  hitung  $> t$  tabel atau  $-t$  hitung  $< -t$  tabel



Gambar III.1  
Kriteria Pengujian t Hipotesis

**b. Uji Simultan / Uji F**

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel dengan ketentuan. Rumus perhitungan uji F yaitu :

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

(Sugiyono, 2014)

Keterangan :

FH = Nilai f hitung

R<sup>2</sup> = Koefisien determinan

k = Jumlah variabel bebas

n = Banyak data sampel

F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan F tabel yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau df = (n-k-1), dengan kriteria sebagai berikut:

Ho diterima jika F hitung < F tabel atau nilai sig > α

Ho ditolak jika F hitung > F tabel atau nilai sig < α

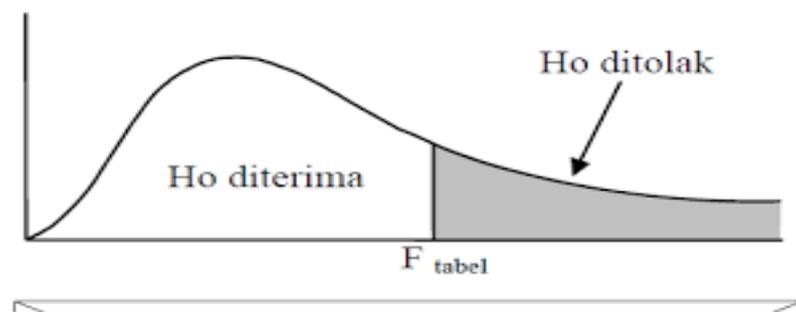
Jika terjadi penerimaan Ho, maka dapat diartikan tidak berpengaruh signifikan model regresi berganda yang diperoleh sehingga mengakibatkan tidak signifikan pula pengaruh dari variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Adapun yang menjadi hipotesis nol Ho dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.  $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$  : tidak berpengaruh signifikan
2.  $H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 = 0$  : terdapat pengaruh yang signifikan

Ketentuan:

1. Bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $-F_{hitung} < -F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dengan  $Y$ .
2. Bila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  dan  $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ .

Pengujian hipotesis:



Gambar III.2  
Kurva Pengujian f Hipotesis

### 3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya. Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = ARS \times 100\%$$

Keterangan :

D = Determinasi

ARS = Nilai Adjusted R Square

100% = Persentase kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Data

Pada penelitian ini penulis menyebarkan angket kepada seluruh responden yang berjumlah 60 orang. Dimana responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Astra International Tbk- Toyota Auto 2000 Sisingamangaraja Medan. Pada penelitian ini pula penulis menggunakan angket sebagai alat untuk menganalisa data agar dapat menghasilkan penelitian yang berguna. Untuk mendapatkan itu semua, penulis menggunakan skala likert sebagai acuan untuk pilihan jawaban yang akan diisi oleh para responden.

Sewaktu menanggapi pertanyaan dalam skala likert, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. Skala likert ini memiliki penilaian untuk masing-masing pilihan jawaban. Berikut ini adalah tabel skala likert yang penulis gunakan pada penelitian ini :

**Tabel IV.1**  
**Skala Pengukuran Likert**

| Pernyataan                | Bobot |
|---------------------------|-------|
| Sangat Setuju (SS)        | 5     |
| Setuju (S)                | 4     |
| Kurang Setuju (KS)        | 3     |
| Tidak Setuju (TS)         | 2     |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1     |

Dalam ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel bebas X1, dan X2 serta variabel terikat Y.

## 2. Identitas responden

### a. Usia

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang dilakukan pada 60 orang karyawan yang dijadikan responden diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel IV.2 berikut ini:

**Tabel IV.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

|       |             | Usia      |         |               |                    |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 20-29 tahun | 38        | 63.3    | 63.3          | 63.3               |
|       | 30-39 tahun | 12        | 20.0    | 20.0          | 83.3               |
|       | 40-50 tahun | 10        | 16.7    | 16.7          | 100.0              |
|       | Total       | 60        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber: SPSS 16*

Berdasarkan dari data diatas, dapat diketahui bahwa responden yang berusia 20-29 tahun sebanyak 38 orang (63%), responden yang berusia 30-39 tahun sebanyak 12 orang (20%), dan responden yang berusia 40-50 tahun sebanyak 7 orang (17%). Dengan demikian mayoritas usia responden ini adalah 20-29 tahun sebanyak 20 orang.

## b. Tingkat Pendidikan

Hasil pengumpulan data yang dilakukan pada 60 orang karyawan yang dijadikan sebagai responden diperoleh karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel IV.3 berikut ini:

**Tabel IV.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

|               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid SMA/SMK | 41        | 68.3    | 68.3          | 68.3               |
| S1            | 19        | 31.7    | 31.7          | 100.0              |
| Total         | 60        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber: SPSS 16*

Berdasarkan data dari tabel diatas, menunjukkan bahwa untuk responden berdasarkan tingkat pendidikan, frekuensi responden tingkat pendidikan SMA/SMK adalah sebanyak 41 orang (68.3%), responden dengan tingkat pendidikan SARJANA sebanyak 19 orang (31,7%). Dengan demikian mayoritas responden terbanyak berada pada tingkat pendidikan SMA/SMK yaitu 41 orang.

## c. Penghasilan

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang dilakukan pada 60 orang karyawan yang dijadikan responden diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel IV.3 berikut ini:

**Tabel IV.4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Penghasilan**  
**Penghasilan**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3.000.000-4.000.000 | 42        | 70.0    | 70.0          | 70.0               |
|       | 4.000.000-5.000.000 | 18        | 30.0    | 30.0          | 100.0              |
|       | Total               | 60        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber: SPSS 16*

Berdasarkan data dari tabel diatas, menunjukkan bahwa untuk responden berdasarkan tingkat penghasilan, frekuensi responden tingkat penghasilan karyawan 3.000.000-4.000.000 adalah sebanyak 42 orang (70%), responden dengan tingkat penghasilan karyawan 4.000.000-5.000.000 sebanyak 19 orang (30%). Dengan demikian mayoritas responden terbanyak berada pada tingkat penghasilan 3.000.000-4.000.000 yaitu 42 orang.

### **3. Deskripsi Variabel Penelitian**

#### **a. Variabel Kompensasi (X1)**

Berdasarkan dari hasil data tabulasi kuisisioner yang telah disebarakan pada penelitian untuk variabel kompensasi (X1) diperoleh hasil data sebagai berikut:

**Tabel IV.5**  
**Skor Angket VariabelKompensasi (X1)**

| Pertanyaan | SS |        | S  |        | KS |        | TS |        | STS |       | JUMLAH |         |
|------------|----|--------|----|--------|----|--------|----|--------|-----|-------|--------|---------|
|            | F  | %      | F  | %      | F  | %      | F  | %      | F   | %     | F      | %       |
| 1          | 8  | 13,30% | 25 | 41,70% | 12 | 20,00% | 12 | 20,00% | 3   | 5,00% | 60     | 100,00% |
| 2          | 1  | 1,70%  | 32 | 53,30% | 17 | 28,30% | 10 | 16,70% | 0   | 0,00% | 60     | 100,00% |
| 3          | 5  | 8,30%  | 26 | 43,30% | 21 | 35,00% | 8  | 13,30% | 0   | 0,00% | 60     | 100,00% |
| 4          | 2  | 3,30%  | 15 | 25,00% | 22 | 36,70% | 17 | 28,30% | 4   | 6,70% | 60     | 100,00% |
| 5          | 11 | 18,30% | 32 | 53,30% | 13 | 21,70% | 4  | 6,70%  | 0   | 0,00% | 60     | 100,00% |
| 6          | 6  | 10,00% | 28 | 46,70% | 18 | 30,00% | 8  | 13,30% | 0   | 0,00% | 60     | 100,00% |
| 7          | 8  | 13,30% | 22 | 36,70% | 23 | 38,30% | 5  | 8,30%  | 2   | 3,30% | 60     | 100,00% |
| 8          | 6  | 10,00% | 40 | 66,70% | 9  | 15,00% | 5  | 8,30%  | 0   | 0,00% | 60     | 100,00% |
| 9          | 6  | 10,00% | 17 | 28,30% | 17 | 28,30% | 17 | 28,30% | 3   | 5,00% | 60     | 100,00% |
| 10         | 13 | 27,70% | 29 | 48,30% | 13 | 21,70% | 5  | 8,30%  | 0   | 0,00% | 60     | 100,00% |
| 11         | 7  | 11,70% | 27 | 45,00% | 16 | 26,70% | 10 | 16,70% | 0   | 0,00% | 60     | 100,00% |
| 12         | 6  | 10,00% | 28 | 46,70% | 21 | 35,00% | 3  | 5,00%  | 2   | 3,30% | 60     | 100,00% |

Berdasarkan dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan dan tepat waktu, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 41,70%.
2. Jawaban responden tentang gaji yang diberikan sesuai dengan harapan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 53,30%.
3. Jawaban responden tentang besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya kerjakan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 43,30%.
4. Jawaban responden tentang gaji yang saya peroleh membuat saya dapat bekerja dengan baik, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 36,70%.

5. Jawaban responden tentang perusahaan memberikan bonus/insentif kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 53,30%.
6. Jawaban responden tentang bonus/insentif yang diberikan sesuai dengan yang saya kerjakan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 46,70%.
7. Jawaban responden tentang bonus/insentif yang diberikan meningkatkan semangat saya dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 38,30%.
8. Jawaban responden tentang bonus/Insentif yang saya terima memenuhi kebutuhan hidup, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 66,70%.
9. Jawaban responden tentang adanya pemberian tunjangan membuat saya merasa nyaman dan aman dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 28,30%.
10. Jawaban responden tentang puas dengan tunjangan kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 48,30%.
11. Jawaban responden tentang tunjangan yang diberikan sesuai dengan harapan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 45,00%.

12. Jawaban responden tentang tunjangan transportasi yang diberikan perusahaan sangat berarti bagi saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 46,70%.

**b. Variabel Disiplin Kerja (X2)**

Berdasarkan hasil data tabulasi dari kuisioner yang telah disebarkan pada peneliatan untuk variabel disiplin kerja (X2) diperoleh hasil data sebagai berikut:

**Tabel IV.6**  
**Skor Angket Variabel Disiplin Kerja (X2)**

| Pertanyaan | SS |        | S  |        | KS |        | TS |        | STS |       | JUMLAH |         |
|------------|----|--------|----|--------|----|--------|----|--------|-----|-------|--------|---------|
|            | F  | %      | F  | %      | F  | %      | F  | %      | F   | %     | F      | %       |
| 1          | 20 | 33,30% | 23 | 38,30% | 13 | 21,70% | 4  | 6,70%  | 0   | 0,00% | 60     | 100,00% |
| 2          | 11 | 18,30% | 34 | 56,70% | 13 | 21,70% | 2  | 3,30%  | 0   | 0,00% | 60     | 100,00% |
| 3          | 13 | 21,70% | 33 | 55,00% | 13 | 21,70% | 1  | 1,70%  | 0   | 0,00% | 60     | 100,00% |
| 4          | 16 | 26,70% | 25 | 41,70% | 14 | 23,30% | 5  | 8,30%  | 0   | 0,00% | 60     | 100,00% |
| 5          | 12 | 20,00% | 29 | 48,30% | 12 | 20,00% | 7  | 11,70% | 0   | 0,00% | 60     | 100,00% |
| 6          | 14 | 23,30% | 29 | 48,30% | 15 | 25,00% | 2  | 3,30%  | 0   | 0,00% | 60     | 100,00% |
| 7          | 11 | 18,30% | 31 | 51,70% | 13 | 21,70% | 5  | 8,30%  | 0   | 0,00% | 60     | 100,00% |
| 8          | 16 | 26,70% | 25 | 41,70% | 15 | 25,00% | 4  | 6,70%  | 0   | 0,00% | 60     | 100,00% |
| 9          | 9  | 15,00% | 32 | 53,30% | 15 | 25,00% | 3  | 5,00%  | 1   | 1,70% | 60     | 100,00% |
| 10         | 19 | 31,70% | 28 | 46,70% | 11 | 18,30% | 2  | 3,30%  | 0   | 0,00% | 60     | 100,00% |
| 11         | 13 | 21,70% | 29 | 48,30% | 17 | 28,30% | 1  | 1,70%  | 0   | 0,00% | 60     | 100,00% |
| 12         | 15 | 25,00% | 30 | 50,00% | 10 | 16,70% | 5  | 8,80%  | 0   | 0,00% | 60     | 100,00% |

Berdasarkan dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang saya datang dan pulang sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 38,30%.
2. Jawaban responden tentang saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 56,70%.

3. Jawaban responden tentang saya selalu memberi kabar jika berhalangan hadir, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 55,00%.
4. Jawaban responden tentang saya tidak pernah menunda waktu pekerjaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 41,70%.
5. Jawaban responden tentang saya selalu merapikan peralatan bekerja setelah selesai pekerjaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 48,30%.
6. Jawaban responden tentang saya selalu mengenakan pakain yang rapi sesuai dengan peraturan perusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 48,30%.
7. Jawaban responden tentang dalam setiap pelaksanaan kerja, saya selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 51,70%.
8. Jawaban responden tentang saya bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 41,70%.
9. Jawaban responden tentang saya selalu menggunakan alat pelindung diri saat bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 53,30%.

10. Jawaban responden tentang saya bersungguh-sungguh setiap melakukan pekerjaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 46,70%.
11. Jawaban responden tentang apabila ada tambahan pekerjaan dapat dikerjakan tepat waktu, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 48,30%.
12. Jawaban responden tentang saya berani menerima resiko jika ada kesalahan terhadap pekerjaan saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 50,00%.

### c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil data tabulasi dari kuisioner yang telah disebarakan pada peneliatan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh hasil data sebagai berikut:

**Tabel IV.7**  
**Skor Angket Variabel Kinerja (Y)**

| Pertanyaan | SS |        | S  |        | KS |        | TS |        | STS |       | JUMLAH |         |
|------------|----|--------|----|--------|----|--------|----|--------|-----|-------|--------|---------|
|            | F  | %      | F  | %      | F  | %      | F  | %      | F   | %     | F      | %       |
| 1          | 19 | 31,70% | 26 | 43,30% | 14 | 23,30% | 1  | 1,70%  | 0   | 0,00% | 60     | 100,00% |
| 2          | 19 | 31,70% | 21 | 35,00% | 20 | 33,30% | 0  | 0,00%  | 0   | 0,00% | 60     | 100,00% |
| 3          | 14 | 23,30% | 14 | 23,30% | 31 | 51,70% | 1  | 1,70%  | 0   | 0,00% | 60     | 100,00% |
| 4          | 15 | 25,00% | 36 | 60,00% | 6  | 10,00% | 3  | 5,00%  | 0   | 0,00% | 60     | 100,00% |
| 5          | 15 | 25,00% | 28 | 46,70% | 14 | 23,30% | 3  | 5,00%  | 0   | 0,00% | 60     | 100,00% |
| 6          | 15 | 25,00% | 26 | 43,30% | 12 | 20,00% | 7  | 11,70% | 0   | 0,00% | 60     | 100,00% |
| 7          | 16 | 26,70% | 34 | 56,70% | 8  | 13,30% | 2  | 3,30%  | 0   | 0,00% | 60     | 100,00% |
| 8          | 19 | 31,70% | 28 | 46,70% | 8  | 13,30% | 5  | 8,30%  | 0   | 0,00% | 60     | 100,00% |
| 9          | 7  | 11,70% | 26 | 43,30% | 20 | 33,30% | 7  | 11,70% | 0   | 0,00% | 60     | 100,00% |
| 10         | 8  | 13,30% | 11 | 18,30% | 25 | 41,70% | 16 | 26,70% | 0   | 0,00% | 60     | 100,00% |
| 11         | 13 | 21,70% | 23 | 38,30% | 16 | 26,70% | 7  | 11,70% | 1   | 1,70% | 60     | 100,00% |
| 12         | 13 | 21,70% | 22 | 36,70% | 14 | 23,30% | 11 | 18,30% | 0   | 0,00% | 60     | 100,00% |
| 13         | 11 | 18,30% | 28 | 47,70% | 16 | 26,70% | 5  | 8,30%  | 0   | 0,00% | 60     | 100,00% |
| 14         | 5  | 8,30%  | 15 | 25,00% | 30 | 50,00% | 10 | 16,70% | 0   | 0,00% | 60     | 100,00% |
| 15         | 15 | 25,00% | 14 | 23,30% | 25 | 41,70% | 6  | 10,00% | 0   | 0,00% | 60     | 100,00% |

Berdasarkan dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang saya dapat menyelesaikan pekerjaan ssesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (sangat setuju) sebesar 43,30%.
2. Jawaban responden tentang saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 35,00%.
3. Jawaban responden tentang skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 51,70%.
4. Jawaban responden tentang saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 60,00%.
5. Jawaban responden tentang saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 46,70%.
6. Jawaban responden tentang saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 43,30%.
7. Jawaban responden tentang saya menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang lebih cepat dari target yang ditentukan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 56,70%.

8. Jawaban responden tentang target pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan harapan perusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 46,70%.
9. Jawaban responden tentang saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 43,30%
10. Jawaban responden tentang waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 41,70%
11. Jawaban responden tentang pekerjaan yang saya kerjakan sudah maksimal, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 38,30%
12. Jawaban responden tentang seluruh pekerjaan dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan perusahaan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 36,70%
13. Jawaban responden tentang membantu rekan kerja apabila dibutuhkan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 47,70%
14. Jawaban responden tentang dapat menjalin kerja sama dengan rekan kerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 50,00%

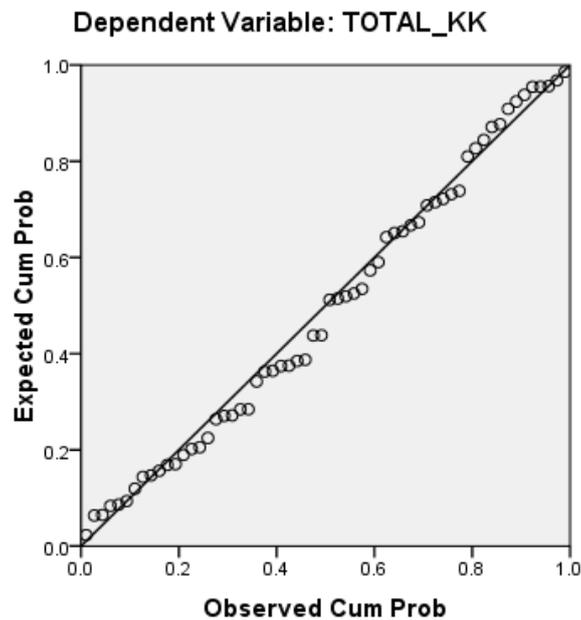
15. Jawaban responden tentang hubungan kerja antar karyawan berjalan dengan baik, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 41,70%

#### 4. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak akan ditunjukkan dengan analisis grafik dan statistik. Analisis grafik yaitu grafik *Normal Probability Plot* dan grafik histogram.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



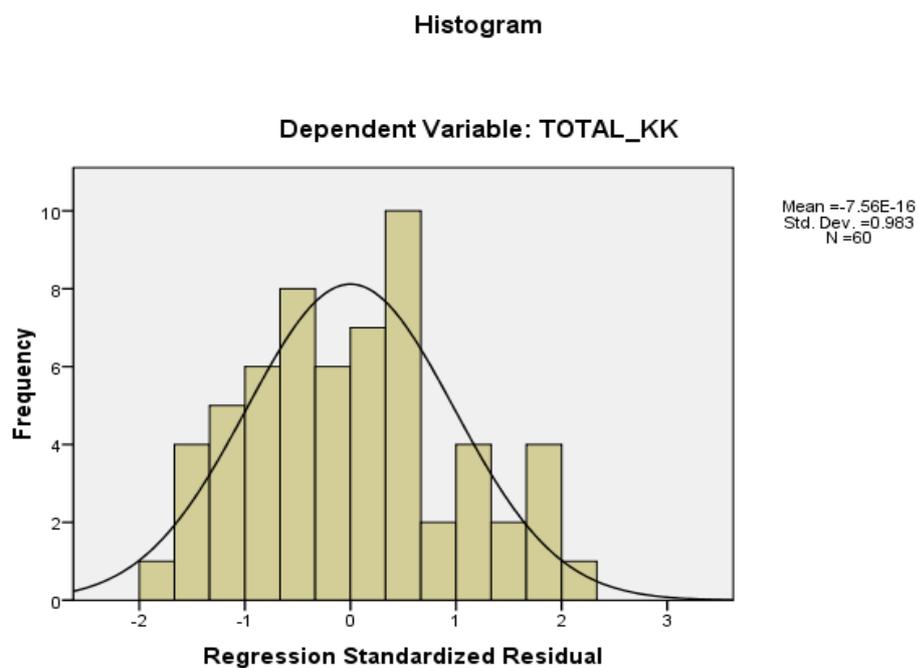
Gambar IV.1

Uji Normalitas menggunakan metode P-P Plot

Sumber: hasil Pengolahan SPSS 16

Gambar IV.1 menunjukkan bahwa data (titik-titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga menunjukkan berdistribusi normal.

Histogram merupakan grafik batang yang dapat 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. Karena kurva memiliki kecenderungan yang berimbang, baik pada sisi kiri maupun kanan dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna.



**Gambar IV.2**  
**Hasil Pengujian Normalitas Grafik Histogram**

Sumber: *SPSS16*

Berdasarkan gambar IV.2, terlihat bahwa gambar histogram menunjukkan garis yang berbentuk lonceng, tidak melenceng kekiri maupun kekanan. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

## b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinieritas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) tinggi (karena  $VIF = 1/\text{tolerance}$ ). Jika nilai Tolerance  $> 0,10$  maka artinya tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai tolerance  $< 0,10$  maka artinya terjadi multikolinieritas atau jika nilai VIF  $< 10,00$  maka artinya tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai VIF  $> 10,00$  maka artinya terjadi multikolinieritas.

**Tabel IV.8**  
**Uji Multikolinieritas**

| Model      | Coefficients <sup>a</sup> |         |      |                         |       |
|------------|---------------------------|---------|------|-------------------------|-------|
|            | Correlations              |         |      | Collinearity Statistics |       |
|            | Zero-order                | Partial | Part | Tolerance               | VIF   |
| (Constant) |                           |         |      |                         |       |
| TOTAL_K    | .195                      | .217    | .206 | .999                    | 1.001 |
| TOTAL_DK   | .323                      | .335    | .329 | .999                    | 1.001 |

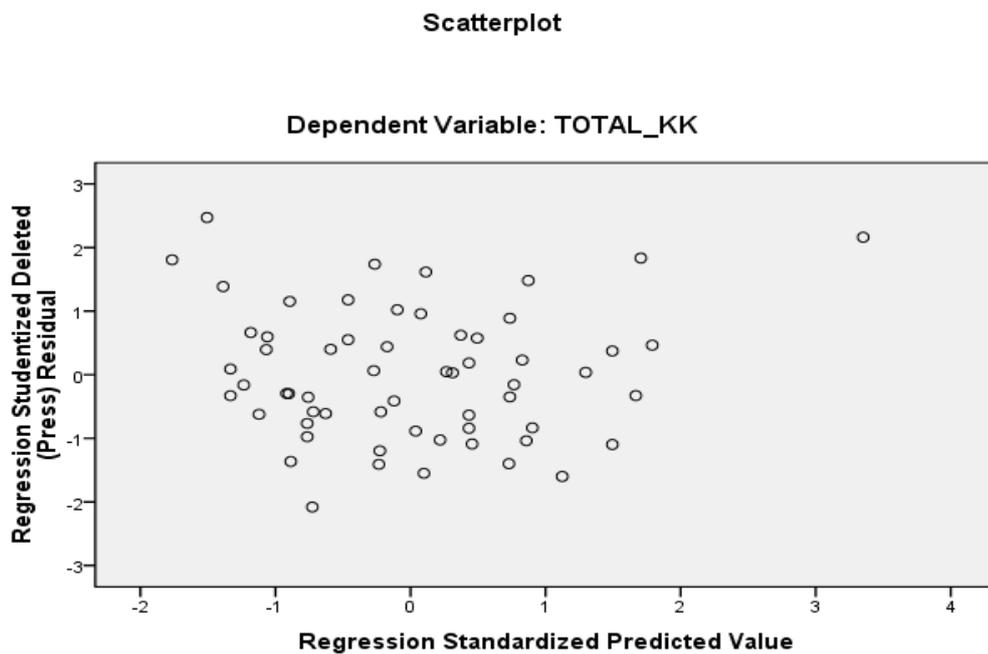
a. Dependent Variable: TOTAL\_KK

Sumber: SPSS16

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa kedua variabel independen yakni kompensasi dan disiplin kerja memiliki nilai VIF 1.001 berarti kedua variabel independen tersebut memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 10), sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen penelitian ini.

### c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah didalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. 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 ) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



**Gambar IV.3**

### **Uji Heterokedastisitas**

Sumber: Hasil Pengolahan *SPSS 16*

Berdasarkan dari Gambar IV.2 di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (*random*) serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu

Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

### 5. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji variabel bebas kompensasi dan disiplin kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel IV.9**  
**Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant) | 32.471                      | 7.717      |                           | 4.208 | .000 |
| TOTAL_K      | .197                        | .117       | .206                      | 1.681 | .098 |
| TOTAL_DK     | .333                        | .124       | .329                      | 2.688 | .009 |

a. Dependent Variable: TOTAL\_KK

Sumber: SPSS 16

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

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$= 32,471 + 0,197 + 0,333$$

Persamaan diatas memerhatikan bahwa semua variabel bebas kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja).

Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier berganda dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Jika kompensasi dan disiplin kerja diasumsikan sama dengan nol atau tidak ada, maka kinerja karyawan bernilai 32,471.
- b. Jika kompensasi ditingkatkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 19,7%. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- c. Jika disiplin kerja ditingkatkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 33,3%. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

## **6. Uji Hipotesis**

### **a. Uji Parsial (uji t)**

Uji t dilakukan untuk menguji secara parsial pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah tolak  $H_0$  jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , terima  $H_0$  jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , dan tolak  $H_0$  jika nilai probabilitas  $<$  taraf signifikan sebesar 0,05 ( $sig < \alpha_{0,05}$ ). Sedangkan terima  $H_0$  jika nilai probabilitas  $>$  taraf signifikan sebesar 0,05 ( $sig < \alpha_{0,05}$ ), dimana  $t_{tabel} = 2,030$ .

**Tabel IV.10**  
**Uji Parsial (uji t)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model       | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|             | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1(Constant) | 32.471                      | 7.717      |                           | 4.208 | .000 |
| TOTAL_K     | .197                        | .117       | .206                      | 1.681 | .098 |
| TOTAL_DK    | .333                        | .124       | .329                      | 2.688 | .009 |

a. Dependent Variable: TOTAL\_KK

Sumber: *SPSS 16*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  untuk variable kompensasi terhadap kinerja (Y) menunjukkan 1,681 berarti  $t_{hitung} 1,681 < t_{tabel} 2,002$  dan signifikan t lebih kecil dari 0.05 ( $0,098 > 0,05$ ) maka  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak), ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan 2,688 berarti  $t_{hitung} 2,688 > t_{tabel} 2,002$  dan signifikan t lebih kecil dari 0,05 ( $0,009 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

#### **b. Uji Simultan (uji F)**

Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak, apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Kriteria pengujiannya dengan menentukan nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  perhitungannya yaitu  $F_{tabel} dk = 60-2-1=57$ ,  $\alpha = 0,05$   $F_{tabel} = 3,16$

ketentuannya jika nilai probabilitas f (sig) pada tabel Anova  $< a = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak. Dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel IV.11**  
**Uji Simultan (uji F)**

ANOVA<sup>b</sup>

| Model |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F     | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1     | Regression | 234.856        | 2  | 117.428     | 4.886 | .011 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 1369.878       | 57 | 24.033      |       |                   |
|       | Total      | 1604.733       | 59 |             |       |                   |

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_DK, TOTAL\_K

b. Dependent Variable: TOTAL\_KK

Berdasarkan dari data diatas dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 4,886 dengan nilai sig sebesar 0,011. Dengan demikian  $F_{hitung} 4,886 > F_{tabel} 3,16$  dan nilai sig  $0,011 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## 7. Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya bertujuan untuk mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi tabel dependen. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *r square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV.12**  
**Koefisien Determinasi (R-Square)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .383 <sup>a</sup> | .146     | .116              | 4.902                      | 2.181         |

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_DK, TOTAL\_K

b. Dependent Variable: TOTAL\_KK

Sumber: *SPSS 16*

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,146. Hal ini berarti 14,6% variasi variabel kinerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## B. Pembahasan

Berdasarkan hasil dari pengujian yang telah penulis lakukan terlihat bahwa variabel bebas (kompensasi) tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (kinerja). Dan variabel bebas (disiplin kerja) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (kinerja). Hasil dari analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

## **1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti membuktikan bahwa tidak adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (Uji-t) dimana nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kompensasi terhadap kinerja (Y) menunjukkan 1,681 berarti  $t_{hitung} 1,681 < t_{tabel} 2,002$  dan signifikan t lebih kecil dari 0,05 ( $0,098 > 0,05$ ) maka  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak), ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk- Toyota Auto 2000 Sisingamangaraja Medan. Indikator besarnya gaji, insentif dan tunjangan tidak berpengaruh terhadap kinerja dikarenakan bagi karyawan, sistem kompensasi yang diberikan sudah memenuhi standar. Sehingga bagi karyawan yang kinerjanya baik atau tidak baik, tidak begitu berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu (Arianty, 2008) mengenai pengaruh kompensasi terhadap menyimpulkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif pada kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh (Arifin, 2017) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh secara parsial variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti membuktikan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan 2,688 berarti  $t_{hitung} 2,688 > t_{tabel} 2,030$  dan signifikan t lebih kecil dari 0,05 ( $0,009 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Astra

International Tbk- Toyota Auto 2000 Sisingamangaraja Medan. Kehadiran karyawan pada perusahaan masih sulit untuk di arahkan sehingga berpengaruh terhadap kinerja yang mereka hasilkan. Ini akan mempersulit perusahaan untuk dapat mewujudkan pencapaian kerja yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Jufrizen, 2018) peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian pada perusahaan PT. Astra International Tbk- Toyota Auto 2000 Sisingamangaraja Medan menyimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk- Toyota Auto 2000 Sisingamangaraja Medan.
2. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Tbk- Toyota Auto 2000 Sisingamangaraja Medan.
3. Variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Tbk- Toyota Auto 2000 Sisingamangaraja Medan.
4. Variabel kompensasi dan disiplin kerja memberi kontribusi sebesar 14,6% sisanya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian pada perusahaan PT. Astra International Tbk- Toyota Auto 2000 Sisingamangaraja Medan. Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau saran kepada perusahaan dan kepada peneliti diantaranya:

1. Perusahaan harus lebih memperhatikan kembali tingkat kedisiplinan karyawan dan mampu memberikan arahan kepada karyawan agar karyawan tersebut sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Apabila tingkat kesadaran akan tugas dan tanggung jawab karyawan membaik maka akan mendorong kualitas dan kinerja karyawan tersebut menjadi lebih baik dan tujuan perusahaan akan tercapai dengan mudah.
2. Dalam hal kompensasi yang sesuai dengan hasil penelitian ini, menyatakan bahwa kompensasi masih kurang dan harus ditingkatkan lagi agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan.
3. Perusahaan harus memperhatikan kompensasi dan tingkat kedisiplinan agar kinerja karyawan meningkat sehingga mampu memberikan keuntungan lebih bagi pihak perusahaan karena memiliki karyawan yang kompeten.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arianty, N. (2008). Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 1–11.
- Arianty, N. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Medan: Perdana Publishing.
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 87–98.
- Daulay, R. (2016). *Manajemen*. Medan: USU Press.
- Ghozali, I. (2011a). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011b). *Pengenalan SPSS*. Jakarta: Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hazmanan. (2017). *Manajemen Kompensasi*. Medan: Madenatera.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen & Bisnis*, 17(01), 34–53.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik* (1st ed.). Depok: Rajawali Pers.

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (11th ed.). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, I. (2013). *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika dan Kinerja Organisasi* (1st ed.). Jakarta: Penerbit Kencana.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2010). *Metodologi Penelitian Bisnis* (15th ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian* (20th ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2011). *Budaya Organisasi* (2nd ed.). Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Jakarta: Rajawali Pers.