

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA DINAS BINA MARGA DAN  
BINA KONSTRUKSI UNIT PELAKSANAAN TEKNIS  
JALAN DAN JEMBATAN PROVINSI  
SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:**

**Nama : PUTRI ENDAH SYAIFANI**  
**NPM : 1505160243**  
**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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 20 Maret 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

**MEMUTUSKAN**

Nama : **PUTRI ENDAH SYAIFANI**  
NPM : **1505170243**  
Program Studi : **MANAJEMEN**  
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS BINA MARGA DAN BINA KONSTRUKSI UNIT PELAKSANAAN TEKNIS JALAN DAN JEMBATAN PROVINSI SUMATERA UTARA**

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

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

(DR. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si)

(ASRIZAL EFENDY NASUTION, SE, M.Si)

Pembimbing

(MUHAMMAD ARIF, SE, MM)

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

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

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





MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

## FAKULTAS EKONOMI

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

**NAMA** : PUTRI ENDAH SYAIFANI  
**NPM** : 1505160243  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
**JUDUL PENELITIAN** : PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS  
BINA MARGA DAN BINA KONSTRUKSI UNIT  
PELAKSANAAN TEKNIS JALAN DAN JEMBATAN  
PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan Memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankan skripsi

Medan, Maret 2018

Pembimbing

MUHAMMAD ARIF, SE.,MM

Diketahui/Disetujui  
Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Umsu

JASMAN SYARIFUDDIN HSB, SE.,MSi.



Dekan  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Umsu

Hs. Januri, SE, MM, MSi



## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : PUTRI ENDAH STAIFANI  
NPM : 1505160243  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan








PUTRI ENDAH STAIFANI

NB :

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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : PUTRI ENDAH SYAIFANI  
 N.P.M : 1505160243  
 Program Studi : MANAJEMEN  
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS BINA MARGA DAN BINA KONSTRUKSI UNIT PELAKSANAAN TEKNIS JALAN DAN JEMBATAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
5/2-2019	Pengajuan Angket & perbaikan		
20/2-2019	lanjut BAB IV & V		
14/3-2019	Perbaikan penulisan		
16/3-2019	Sesuai penulisan & lampiran		
18/3-2019	Ace Pidang Meja Lapan		

Medan, Maret 2019  
 Diketahui /Disetujui  
 Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

MUHAMMAD ARIF, SE, MM

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si

## **ABSTRAK**

**Putri Endah Syaifani, NPM 1505160243 : Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan Dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Umsu**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 47 orang. Adapun yang menjadi hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kompensasi (X1) dan kinerja (Y) karena nilai t hitung bernilai lebih besar dari t table dan juga karena probabilitas sig lebih kecil dan juga menunjukkan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) karena nilai t hitung bernilai lebih besar dari t table probabilitas sig lebih kecil dalam hasil regresi berganda menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja (Y) dilihat dari taraf signifikannya sig lebih kecil dan dari nilai determinasi.

***Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Kinerja***

## KATA PENGANTAR



### **Assalamu'alaikum Wr.Wb**

Alhamdulillah puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat, hidayat dan karunia-Nya yang tiada tara kepada kita semua terutama Kepada Penulis, dan Sholawat Beriring salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagaimana mestinya, guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata-1 (S1) di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

Penulis Menyadari bahwa dalam penyusunan proposal ini masih banyak terdapat kekurangan dan kesalahan karena keterbatasan kemampuan ilmu yang penulis miliki. Oleh karena itu, dengan rasa senang hati dan terbuka penulis menerima kritikan dan saran yang tujuannya untuk membangun dan menyempurnakan skripsi ini.

Skripsi ini dapat tersusun tentunya berkat bantuan dan dukungan berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu pada kesempatan kali ini, secara khusus penulis menyampaikan terima kasih diantaranya:

1. Kedua orang tua, Ayahanda tersayang SYAIFUL dan Ibunda tercinta ENDANG WIHARMI yang telah memberikan segala kasih sayang kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta

do'a yang tulus terhadap Penulis, sehingga Penulis termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan skripsi ini. Semoga Ayahanda tersayang dan Ibunda tercinta Selalu diberi Kesehatan dan Keselamatan serta dimurahkan Rezekinya.

2. Bapak Dr. Agussani, M,AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E.,MM.,MS.i selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E.,M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E.,M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin S.E, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Bapak Muhammad Arif, S.E.,MM Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang dengan Ikhlas telah Meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan Pengarahan Kepada penulis demi terselesaikannya Proposal ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan banyak masukan dan banyak ilmu yang sangat bermanfaat dari awal penulis kuliah hingga sekarang ini.



10. Seluruh pegawai Biro Fakultas Ekonomi yang telah banyak membantu dalam pengurusan administrasi selama perkuliahan.
11. Seluruh Staf dan Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara.
12. Kepada seluruh teman-teman Manajemen D Pagi stambuk 2015 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu namanya, yang telah memberikan semangatnya sehingga skripsi ini dapat di selesaikan.

Semoga Allah SWT memberikan imbalan dan pahala atas kemurahan hati dan bantuan pihak-pihak yang terkait tersebut. Harapan penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca sekaligus penulis dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-NYA pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat. Amin ya Rabbal Alamin.

**Wassalamualaikum Wr.Wb**

Medan, Maret 2018

Penulis

**PUTRI ENDAH SYAIFANI**

**NPM : 1505160243**

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan Masalah.....	5
D. Rumusan Masalah .....	5
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>8</b>
A. Uraian Teori.....	8
1. Kinerja Karyawan .....	8
a. Pengertian Kinerja Karyawan .....	8
b. Manfaat Penilaian Kinerja.....	9
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	13
d. Indikator Kinerja Karyawan.....	15
2. Kompensasi .....	17
a. Pengertian Kompensasi .....	17
b. Tujuan Pemberian Kompensasi .....	18
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi.....	22
d. Indikator Kompensasi.....	28
3. Disiplin Kerja .....	29

a. Pengertian Disiplin Kerja .....	29
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja.....	30
c. Pelaksanaan Disiplin Kerja .....	30
d. Indikator Disiplin Kerja.....	37
B. Kerangka Konseptual .....	39
C. Hipotesis .....	43
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>45</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	45
B. Definisi Operasional.....	46
C. Tempat dan waktu penelitian.....	50
D. Populasi dan Sampel .....	51
E. Teknik Pengumpulan Data.....	52
F. Teknik Analisis Data.....	60
<b>BAB IV DESKRIPSI HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>66</b>
A. Deskripsi Hasil Penelitian.....	66
B. Pembahasan .....	87
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>91</b>
A. Kesimpulan.....	66
B. Saran .....	87
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	40
Gambar II.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	41
Gambar II.3 Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	43
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t.....	63
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	64
Gambar IV.1 Uji Normalitas.....	76
Gambar IV.2 Uji Heterokedastisitas.....	79
Gambar IV.3 Uji Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	83
Gambar IV.4 Uji Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	84
Gambar IV.5 Uji Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	83



## DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Kinerja Karyawan (Y).....	46
Tabel III.2 Indikator Kompensasi (X1).....	48
Tabel III.3 Indikator Disipin Kerja (X2).....	49
Tabel III.4 Waktu Penelitian.....	51
Tabel III.5 Skala Likert .....	54
Tabel III.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi (X1).....	56
Tabel III.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (X2).....	57
Tabel III.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y).....	58
Tabel III.9 Hasil Uji Realibilitas Variabel X1, X2, Y.....	59
Tabel IV.1 Skala Likert.....	66
Tabel IV.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	67
Tabel IV.3 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	68
Tabel IV.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir .....	68
Tabel IV.5 Skor Angket untuk Variabel Kompensasi (X1).....	70
Tabel IV.6 Skor Angket untuk Variabel Disiplin Kerja (X2).....	72
Tabel IV.7 Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	74
Tabel IV.8 Uji Multikolinieritas .....	77
Tabel IV.9 Analisis Regresi Linier Berganda.....	80
Tabel IV.10 Uji Secara Parsial (Uji t) .....	81
Tabel IV.10 Uji Secara Simultan (Uji f) .....	85
Tabel IV.10 Uji Determinasi.....	87

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan baik pemerintahan maupun swasta sangat diperlukan kualitas sumber daya manusia yang sangat baik yang mampu mengerjakan pekerjaan dengan optimal. Keberadaan tenaga kerja yang handal sangat dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuan.

Menurut Arianty, dkk (2016, hal. 2) Sumber Daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan. Untuk mencapai tujuan. Walaupun teknologi, perkembangan informasi, modal dan bahan yang diolah mencakup tujuannya.

Untuk mencapai keberhasilan perusahaan dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi organisasi/perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan kerja seorang karyawan sebagai prestasi sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Noermijati (2013, hal. 42) Kinerja merupakan salah satu ukuran tercapainya efektivitas atau tujuan organisasi. Dalam pengukuran kinerja seorang karyawan ataupun manajer, diperlukan adanya standar pengukuran karena penerapan standar diperlukan untuk mengetahui adanya kinerja karyawan apakah telah sesuai dengan sasaran yang diharapkan, sekaligus melihat besarnya penyimpangan kinerja,

dengan cara membandingkan antara hasil pekerjaan secara aktual dengan yang diharapkan.

Untuk mencapai kinerja yang tinggi maka perusahaan perlu memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawannya. Menurut Khair (2017, hal. 6) 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. Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mendorong kesadaran karyawan untuk bekerja dengan semakin baik dan mengikuti peraturan perusahaan.

Disiplin kerja seorang karyawan menjadi suatu peran yang penting juga untuk menunjukkan integritas dari seorang karyawan tetap terjaga dengan baik dalam suatu perusahaan, tingkat ketidak disiplin seorang karyawan dalam bekerja akan berpengaruh secara aktivitas dan produktivitas perusahaan kedepannya. Menurut Sutrisno (2009, hal. 89) Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi pengahalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Medan, Pemerintah Provinsi Sumatera Utara yang berada di

Jalan. Busi, No. 7D Kampung Baru, Medan Maimun. Bergerak di bidang pembangunan jalan dan jembatan. Perencanaan pembangunan terdiri dari empat tahapan, yaitu: penyusunan rencana, penetapan rencana, pengendalian pelaksanaan rencana, dan evaluasi pelaksana rencana. Tahap penyusunan rencana yang dilaksanakan untuk menghasilkan rancangan lengkap suatu rencana yang siap untuk ditetapkan, terdiri empat langkah. Langkah pertama adalah penyiapan rancangan rencana pembangunan yang bersifat teknokratik, menyelutuh, dan terukur. Langkah kedua, masing-masing instansi pemerintah menyiapkan rancangan rencana kerja dengan pedoman pada rancangan rencana pembangunan yang telah disiapkan. Langkah ke tiga melibatkan masyarakat dan menyelaraskan rencana pembangunan yang dihasilkan masing-masing jenjang pemerintah melalui musyawarah perencanaan pembangunan. Terakhir, langkah keempat adalah penyusunan rancangan akhir rencana pembangunan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, masalah yang terjadi di instansi berkaitan dengan hal kompensasi adalah adanya kebijakan pemberian kompensasi yang belum sepenuhnya sesuai harapan karyawan karena perusahaan sering terlambat dalam memberikan kompensasi berupa biaya perjalanan dinas atau SPT (Surat Perintah Tugas) jika karyawan di perintahkan bekerja diluar kota kepada karyawannya. Kedisiplinan di dalam instansi belum cukup efektif sehingga masih adanya karyawan yang masuk kerja tidak tepat waktu dan pulang lebih awal dari jam kerja yang ditetapkan dan juga jumlah hari kerja yang dicapai karyawan masih lebih rendah dari



jumlah hari kerja seharusnya, terkait dengan kinerja karyawan yang terjadi dapat dilihat dari kegiatan karyawan melaksanakan tugas yang diberikan dan kurangnya kerja sama dengan sesama karyawan sehingga mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan dalam mencapai tugas, selain itu, kinerja karyawan masih belum sesuai dengan harapan pimpinan, hal ini dilihat dari keterlambatan didalam penyelesaian pekerjaan, sehingga terjadinya penumpukan pekerjaan.

Dengan dasar pemikiran diatas, maka penulis berkeinginan untuk mengadakan penelitian dan memilih judul skripsi: **“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Medan, Pemerintah Provinsi Sumatera Utara”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Masalah-masalah yang ditemukan pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Medan, Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Perusahaan sering terlambat dalam memberikan kompensasi berupa biaya perjalanan dinas atau SPT (Surat Perintah Tugas) jika karyawan di perintahkan bekerja diluar kota kepada karyawannya sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Masih ada karyawan yang belum tepat waktu pada saat masuk jam kerja dan pulang lebih awal dari jam pulang kerja.

3. Kompensasi yang tidak sesuai dan disiplin yang kurang mengakibatkan turunnya kinerja karyawan

### **C. Batasan Masalah**

Penelitian ini membatasi faktor-faktor yang akan diteliti. Hanya pada masalah kompensasi dan disiplin kerja dalam pekerjaan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dan penelitian ini dilakukan pada para pegawai yang berada di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Medan, Pemerintah Provinsi Sumatera Utara

### **D. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Medan, Pemerintah Provinsi Sumatera Utara?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Medan, Pemerintah Provinsi Sumatera Utara?
- c. Apakah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Medan, Pemerintah Provinsi Sumatera Utara?

## **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan anatara lain adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Medan, Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Medan, Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Medan, Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

## **F. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini dibagi atas 3, yaitu manfaat teoritis, manfaat praktis dan manfaat yang akan datang.

### **a. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dibuat sebagai kerangka berfikir terutama dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

**b. Manfaat Praktis**

Penelitian ini dibuat masukan untuk perusahaan terutama dalam mengatasi masalah yang berhubungan dengan kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang terjadi pada perusahaan ini.

**c. Manfaat yang akan datang**

Untuk penelitian sebagai selanjutnya bahan perbandingan dan referensi dalam kajian masalah mengenai kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teori**

##### **1. Kinerja Karyawan**

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

Salah satu cara yang digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan melihat kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Kinerja dapat disebut sebagai prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.

Menurut Bangun (2012, hal. 231) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standart*).

Sama halnya yang dinyatakan Safitri (2013, hal. 1048) kinerja adalah suatu hasil kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dberikan kepadanya pada suatu periode tertentu. Kemudian menurut Fattah (2017, hal. 8) mendefinisikan kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku maksudnya adalah bahawa kinerja pegawai/karyawan merupakan hasil unjuk kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Dari beberapa definisi kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan usaha untuk mencapai hasil yang lebih baik yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu .

## **b. Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut Arianty, dkk (2016, hal. 146) penilaian kinerja merupakan bagian penting dari seluruh proses keorganisasian karyawan yang bersangkutan. Bagi karyawan, penilaian tersebut mempunyai peran sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir.

Adapun manfaat penilaian kinerja adalah:

### 1) Perbaikan kinerja

Dengan dilakukannya penilaian kinerja tentu akan bermanfaat bagi seluruh karyawan baik dari tingkat atas sampai tingkat bawah dalam kegiatan untuk meningkatkan serta memperbaiki kinerja karyawan.

### 2) Posisi tawar menawar

Posisi tawar menawar memungkinkan perusahaan melakukan negosiasi yang objektif dengan serikat buruh atau dengan karyawannya.

### 3) Keputusan penempatan

Dengan penilaian kinerja tentunya akan membantu untuk promosi, penempatan, perpindahan dan penurunan jabatan berdasarkan hasil kerjanya.

### 4) Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja dapat membantu perusahaan dalam menentukan kompensasi, baik kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial.

5) Pelatihan dan pengembangan

Kinerja karyawan yang tidak baik mengindikasikan adanya kebutuhan untuk pelatihan.

6) Perencanaan dan pengembangan

Dengan adanya penilaian kinerja akan dapat dipakai untuk panduan dalam perencanaan dan pengembangan karir karyawan penyusunan program pengembangan karir yang tepat, dapat menyelaraskan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan perusahaan.

7) Evaluasi proses staffing

Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen sumber daya manusia.

8) Definisi proses penempatan karyawan

Kinerja yang baik atau jelek mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan disepartemen sumber daya manusia.

9) Ketidak akuratan informasi

Kinerja lemah akan menandakan adanya kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia.

10) Kesalahan dalam merancang pekerjaan

Kinerja yang tidak baik merupakan gejala dari membuat rancangan tidak tepat.

11) Kesempatan kerja yang adil

Dengan penilaian kinerja yang baik dapat memastikan keputusan penempatan internal.

12) Mengatasi tantangan-tantangan eksternal

Adapun factor diluar lingkungan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah keluarga, keuangan, kesehatan, dan lain-lain.

13) Elemen-elemen pokok sistem penilaian kinerja

Perusahaan biasanya mengembangkan penilaian kinerja bagi karyawan di semua bagian.

14) Umpan balik ke sumber daya manusia

Baik buruknya kinerja perusahaan tergantung kepada seberapa baik departemen sumber daya manusia melaksanakan tugasnya dalam menempatkan karyawan.

Sedangkan menurut Bangun (2012, hal. 233) Manfaat penilaian kinerja karyawan adalah :

1) Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi. Kepentingan lain atas tujuan ini

adalah sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian.

## 2) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui kurangnya pengetahuan atas pekerjaannya akan ditingkatkan pendidikannya, sedangkan bagi karyawan yang kurang terampil dalam pekerjaannya akan diberi pelatihan yang sesuai.

## 3) Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan sub sistem lainnya. Salah satu subsitem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik. Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

## 4) Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

### **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Prawirosentono dalam Novriansyah (2018, hal. 26) Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

#### 1) Efektivitas dan Efisiensi

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

#### 2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

#### 3) Disiplin

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

#### 4) Inisiatif

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

Sedangkan menurut Tangkilisan (2005, hal. 180) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- 1) Teknologi yang meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk jasa atau jasa yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi.
- 2) Kualitas *input* atau material yang digunakan oleh organisasi.
- 3) Kualitas lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja, penataan ruangan, dan kebersihan.
- 4) Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku pola kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan.

- 5) Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standard dan tujuan organisasi.
- 6) Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi aspek kompensasi, imbalan, promosi, dan lain-lainnya.

#### **d. Indikator Kinerja**

Meningkatnya kinerja karyawan akan berkaitan erat dengan peningkatan kinerja perusahaan secara umum. Menurut Bangun (2012, hal. 234) Indikator kinerja karyawan adalah :

##### 1) Jumlah Pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

##### 2) Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

##### 3) Ketepatan waktu



Jenis pekerjaan tentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4) Kehadiran

Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5) Kemampuan kerja sama

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

Sedangkan menurut Bastian (2006, hal. 267) Indikator Kinerja karyawan adalah :

1) Indikator masukan (*inputs*)

Indikator masukan (*inputs*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran.

2) Indikator keluaran (*outputs*)

Indikator keluaran (*outputs*) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan/atau nonfisik.

3) Indikator hasil (*outcomes*)

Indikator hasil (*outcomes*) segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung).

4) Indikator manfaat (*benefits*)

Indikator manfaat (*benefits*) adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.

5) Indikator dampak (*impacts*)

Indikator dampak (*impacts*) adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif terhadap setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

## 2. Kompensasi

### a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atas jasa atau hasil kerjanya pada sebuah organisasi atau perusahaan. Imbalan tersebut dapat berupa uang ataupun barang, baik langsung ataupun tidak langsung, yang diberikan oleh sebuah organisasi atas hasil kerja atau jasa pekerja tersebut pada organisasi atau perusahaan.

Menurut Kadarisman (2012, hal. 1) kompensasi adalah apa yang seorang karyawan atau pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian sumber daya manusia. Kompensasi yang diberikan organisasi ada yang berbentuk uang, namun ada yang tidak berbentuk uang.

Sama halnya Menurut Dauly, dkk (2016, hal. 166) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka ataupun sesuatu yang kontan diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kasus yang terjadi dalam hubungan mengandung masalah dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi.

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

Tujuan pemberian kompensasi bukan hanya menjadi kewajiban perusahaan kepada karyawannya tetapi, pemberian kompensasi juga memiliki beberapa tujuan tersendiri bagi perusahaan.

Menurut Triharsono (2012, hal. 55) tujuan dari pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

##### 1) Mendapat karyawan yang berkualitas

Dalam upaya menarik calon karyawan, organisasi harus merangsang mereka dengan tingkat kompensasi yang cukup kompetitif dari organisasi lain.

##### 2) Mempertahankan karyawan yang sudah ada

Dengan adanya kompensasi yang kompetitif, organisasi dapat mempertahankan karyawan yang potensial dan berkualitas untuk tetap bekerja. Kompensasi yang kompetitif mencegah tingginya tingkat perputaran kerja karyawan dan kasus pembajakan karyawan oleh organisasi lain.

3) Menjamin keadilan

Adanya administrasi kompensasi menjamin terpenuhinya rasa keadilan pada hubungan antara manajemen dan karyawan. Dengan pengikat pekerjaan, sebagai balas jasa organisasi atas apa yang sudah diabdikan karyawan pada organisasi, keadilan dalam pemberian kompensasi mutlak dipertimbangkan.

4) Perubahan sikap dan perilaku

Adanya kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan serta mempengaruhi produktivitas kerja. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru, dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif

5) Efisiensi biaya

Program, kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Dengan upah yang kompetitif, organisasi dapat memperoleh keseimbangan dari etos kerja karyawan yang meningkat. Tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis. Organisasi dapat membayar kurang (*underpay*) atau lebih (*overpay*) kepada para karyawannya.

6) Administrasi legalitas

Dalam administrasi kompensasi, batasan legalitas di atur oleh pemerintah dalam sebuah undang-undang. Tujuannya adalah agar

organisasi tidak sewenang-wenang memperlakukan karyawan sebagai aset perusahaan.

Sedangkan menurut Bangun (2012, hal. 258) tujuan pemberian kompensasi adalah :

1) Mendapatkan karyawan yang cakap

Dengan semakin berkembangnya industri, terlihat semakin dibutuhkannya sumber daya manusia yang memiliki kecakapan di atas rata-rata, sama dengan kebutuhan organisasi lain. Kebanyakan organisasi mengalami kesulitan untuk memperoleh sumber daya manusia sesuai kebutuhan karena jumlah penawaran yang semakin kecil. Organisasi-organisasi akan bersaing untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Suatu pilihan bagi kebanyakan organisasi adalah menawarkan fasilitas kompensasi yang menarik.

2) Mempertahankan karyawan yang ada

Pada umumnya, setiap orang akan menginginkan untuk memperoleh kesejahteraan, kebutuhan ini dapat diperoleh dari organisasi tempatnya bekerja. Tidak sedikit suatu organisasi merekrut sumber daya manusianya dari organisasi lain, dengan pertimbangan karyawan tersebut sudah memiliki kualitas kerja yang baik. Untuk mengatasi tindakan itu organisasi tentu mempertahankan atau memperbaiki sistem kompensasi agar menarik bagi karyawannya. Sistem administrasi kompensasi yang menarik akan dapat mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki sekarang.

3) Meningkatkan produktivitas

Program kompensasi yang menarik akan dapat memotivasi dan kepuasan karyawan untuk meningkatkan produktivitas. Produktivitas merupakan suatu variabel dependen yang dicari factor pengaruhnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat berarti terhadap produktivitas.

4) Memperoleh keunggulan kompetitif

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki kontribusi penting dalam organisasi. Sebagaimana besar biaya yang dikeluarkan untuk kebutuhan usaha dialokasikan pada biaya sumber daya manusia. Tergantung pada industrinya, biaya tenaga kerja bisa mencapai 30 sampai 70 persen yang dialokasikan pada kegiatan produksi dan pemasaran. Karena besarnya biaya ini, sebagai pilihan yang dilakukan organisasi adalah menggunakan computer dan mesin-mesin atau pindah ke daerah yang upah tenaga kerjanya lebih murah.

5) Aturan hukum

Berkaitan dengan aturan hukum, organisasi harus menyesuaikan kompensasi sesuai dengan peraturan yang berlaku secara nasional dan daerah. Organisasi dituntut agar taat atas aturan yang berkaitan dengan kompensasi karena menyangkut kebutuhan hidup orang-orang dalam suatu negara atau daerah tertentu.

6) Sasaran strategi

Banyak perusahaan dalam menjalankan usahanya menginginkan yang terbaik dalam industrinya. Untuk dapat bersaing, organisasi membutuhkan tenaga-tenaga yang memiliki kompetensi tinggi. Dapat diketahui bahwa untuk memperoleh tenaga-tenaga yang berkualitas baik harus mengeluarkan biaya yang besar pula. Suatu strategi yang hampir setiap organisasi melakukan kebijakan yang sama adalah memperbaiki sistem administrasi kompensasinya.

### **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Besar kecilnya kompensasi yang diberikan ditentukan oleh faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan suatu perusahaan/organisasi dan melihat perkembangan keadaan sekitar yang mengeliling gerak perusahaan/organisasi.

Menurut Rafsandjani (2017, hal. 119) faktor yang mempengaruhi kompensasi terbagi atas tiga yaitu :

#### 1) Faktor intern organisasi

Faktor intern organisasi meliputi:

##### a. Dana Organisasi

Kemampuan organisasi untuk melaksanakan kompensasi tergantung pada dana yang terhimpun untuk keperluan tersebut. Terhimpunnya dana tentunya sebagai akibat prestasi-prestasi kerja yang telah diajukan oleh karyawan. Makin besarnya prestasi kerja maka makin besar pula keuntungan organisasi/perusahaan. Besarnya keuntungan perusahaan akan memperbesar himpunan

dana untuk kompensasi, maka pelaksanaan kompensasi akan semakin baik, begitu pula sebaliknya.

b. Serikat pekerja

Para pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja juga dapat mempengaruhi pelaksanaan atau penetapan kompensasi dalam suatu perusahaan. Serikat pekerja dapat menjadi simbol kekuatan pekerja di dalam menuntut perbaikan nasib. Keberadaan serikat pekerja perlu mendapatkan perhatian atau perlu diperhitungkan oleh pihak manajemen.

2) Faktor Pribadi karyawan

Faktor pribadi karyawan meliputi :

a. Produktifitas kerja

Produktifitas kerja dipengaruhi oleh prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan factor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi. Pengaruh ini memungkinkan karyawan pada posisi dan jabatan yang sama mendapatkan kompensasi yang berbeda. Pemberian kompensasi ini dimaksud untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

b. Posisi dan jabatan

Posisi dan jabatan berbeda berimplikasi pada perbedaan besarnya kompensasi. Posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi menunjukkan keberadaan dan tanggung jawabnya dalam hierarki organisasi, semakin besar tanggung jawabnya, maka semakin



tinggi pula kompensasi yang diterimanya. Hal tersebut berlaku sebaliknya.

c. Pendidikan dan pengalaman

Selain posisi jabatan, pendidikan dan pengalaman kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi. Pegawai yang lebih berpengalaman dan berpendidikan lebih tinggi akan mendapat kompensasi yang lebih besar dari pegawai yang kurang pengalaman atau lebih rendah tingkat pendidikannya. Pertimbangan faktor ini merupakan wujud penghargaan organisasi pada keprofesionalan seseorang. Pertimbangan ini juga dapat memacu karyawan untuk meningkatkan pengetahuannya.

d. Jenis dan sifat pekerjaannya

Besarnya kompensasi pegawai yang bekerja di lapangan berbeda dengan pekerjaan yang bekerja dalam ruangan, demikian juga kompensasi untuk pekerjaan klerikal akan berbeda dengan pekerjaan administratif. Begitu pula halnya dengan pekerjaan manajemen berbeda dengan pekerjaan teknis. Organisasi/perusahaan pegawai yang bertugas dilapangan biasanya mendapatkan kompensasi antara 2-3 kali lipat dari pekerjaan didalam ruangan/kantor. Besarnya kompensasi sejalan dengan besarnya resiko dan tanggung jawab yang dipikulnya.

3) Faktor Ekstern

Faktor ekstern meliputi :

a. Penawaran dan permintaan kerja

Mengacu pada hukum ekonomi pasar bebas, kondisi dimana penawaran (*supply*) tenaga kerja lebih dari permintaan (*demand*) akan menyebabkan rendahnya kompensasi yang diberikan. Sebaliknya bila kondisi pasar kerja menunjukkan besarnya jumlah permintaan tenaga kerja sementara penawaran hanya sedikit, maka kompensasi yang diberikan akan besar. Besarnya nilai kompensasi yang ditawarkan suatu organisasi merupakan daya tarik calon pegawai untuk memasuki organisasi tersebut. Namun dalam keadaan dimana jumlah tenaga kerja lebih besar dari lapangan kerja yang tersedia, besarnya kompensasi sedikit banyaknya menjadi terabaikan.

b. Biaya hidup

Besarnya kompensasi terutama upah/gaji harus disesuaikan dengan besarnya biaya hidup (*cost of living*). Yang dimaksud biaya hidup disini adalah biaya hidup minimal. Paling tidak kompensasi yang diberikan harus sama dengan atau kompensasi diatas biaya hidup minimal, maka yang terjadi adalah proses pemiskinan bangsa.

c. Kebijakan pemerintah

Sebagai pemegang kebijakan, pemerintah berupaya melindungi rakyatnya dari kesewenang-wenangan dan keadilan. Dalam kaitannya dengan kompensasi, pemerintah menentukan upah

minimum, jam kerja/ hari, untuk pria dan wanita, pada batas umur tertentu. Dengan peraturan tersebut pemerintah menjamin berlangsungnya proses pemakmuran bangsa hingga dapat mencegah praktek-praktek organisasi yang memiskinkan bangsa.

d. Kondisi perekonomian nasional

Kompensasi yang diterima oleh pegawai di Negara-negara maju jauh lebih besar dari yang diterima Negara-negara berkembang atau Negara miskin. Besarnya rata-rata kompensasi yang diberikan oleh organisasi-organisasi dalam suatu Negara mencerminkan kondisi perekonomian Negara tersebut dan penghargaan Negara terhadap sumber daya manusianya.

Sedangkan menurut Riniwanti (2016, hal. 187) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah :

1) Kebijakan kompensasi

Kebijakan kompensasi dapat membantu memberikan arahan untuk mengambil keputusan mengenai pemberian kompensasi. Beberapa karyawan mungkin telah adil diberikan serta tidak memihak, akan tetapi sebagian karyawan memiliki pendapat yang berbeda. Akibat dari banyaknya persepsi tersebut dapat mempengaruhi persepsi karyawan. Organisasi sering kali, menciptakan kebijakan kompensasi yang menentukan apakah organisasi tersebut merupakan pemimpin dalam bayaran (*pay leader*),

pengikut dalam bayaran (*pay follower*), ataukah berupaya mencapai posisi rata-rata di pasar tenaga kerja.

## 2) Politik organisasi

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

## 3) Survei kompensasi

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

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

### **d. Indikator Kompensasi**

Menurut Khair (2017, hal. 190) untuk mengukur keefektifan dari bentuk pembayaran kompensasi kepada sumber daya manusia yang ada disuatu

organisasi atau perusahaan, maka perlu diketahui standar pengukuran yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi dinyatakan tepat, baik, efektif dan bermanfaat bagi organisasi yang mengelola kompensasi tersebut.

Menurut Mangkunegara dalam Khair (2017, hal. 191) kompensasi dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu :

- 1) Tingkat bayaran yang diberikan tinggi, rata-rata atau rendah tergantung kepada kondisi perusahaan. artinya, tingkat pembayaran tergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa pegawainya.
- 2) Struktur pembayaran. Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat bayaran dan klasifikasi jabatan diperusahaan
- 3) Penentuan bayaran individu. Penentuan bayaran kompensasi individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja dan prestasi kerja pegawai
- 4) Metode pembayaran. Ada 2 (dua) metode pembayaran yaitu *pertama* metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan). *Kedua* metode pembayaran yang didasarkan kepada pembagian hasil.
- 5) Kontrol pembayaran. Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam administrasi upah dan gaji. Tugas mengontrol pembayaran adalah *pertama* mengembangkan standar kompensasi dan meningkatkan fungsinya, *kedua* mengukur

hasil yang bertentangan dengan standar yang tetap. *Ketiga* meluruskan perubahan standar pembayaran upah.

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

1) Kompensasi Finansial

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

2) Kompensasi Nonfinansial

Meliputi lingkungan kerja yang nyaman, tanggung jawab, promosi

### **3. Disiplin Kerja**

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

Setiap perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan harus memperhatikan disiplin kerja karyawan karena dengan disiplin yang baik semua pekerjaan yang dilakukan dapat selesai dengan baik dan tepat waktu dan dengan mudah dalam mencapai tujuan perusahaan.

Adapun disiplin kerja menurut Sutrisno (2009, hal. 87) 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. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk.

Sedangkan menurut Rivai dalam Safitri (2013, hal. 1046) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk

berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Dan kesiapan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar, mematuhi aturan, dan peraturan organisasi tertentu.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan disiplin adalah suatu sikap menaati peraturan yang berlaku untuk mencapai prestasi kerja dan tercapainya tujuan perusahaan.

#### **b. Pelaksanaan Disiplin Kerja**

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

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

- 1) Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
- 2) Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

### **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009, hal. 89) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan memenuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balsa jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk



mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar. Namun demikian pemberian kompensasi yang memadai belum tentu pula menjamin tegaknya disiplin. Karena pemberian kompensasi hanyalah merupakan salah satu cara meredam kegelisahan para karyawan, di samping banyak lagi hal-hal yang di luar kompensasi yang harus mendukung tegaknya disiplin kerja dalam perusahaan. Realitanya dalam praktik lapangan, memang dengan kompensasi yang mencukupi, sedikit banyak akan membantu karyawan untuk bekerja tenang, karena dengan menerima kompensasi yang wajar kebutuhan yang wajar primer mereka akan dapat terpenuhi.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00, maka si pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan. Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang memengaruhi

disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan. Para bawahan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari. Apa pun yang dibuat pimpinannya. Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus lebih dulu mempraktikkan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh para karyawanlainnya.

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 dan situasi. Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan-aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja, jangan diharap bahwa para karyawan akan mematuhi aturan tersebut. Oleh sebab itu disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanjinya tidak akan berbuat hal serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya sendiri dalam perusahaan. Sebaliknya, bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah terang-terangan karyawan tersebut melanggar disiplin, tetapi tidak ditegur/dihukum, maka akan berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan. Para karyawan akan berkata “untuk apa disiplin, sedangkan orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi”.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari

arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya tegaknya disiplin masih perlu agak dipaksakan, agar mereka tidak berbuat semaunya dalam perusahaan. Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan yang paling dekat dengan para karyawan yang ada dibawahannya. Pengawasan yang dilaksanakan atasan langsung ini sering disebut WASKAT. Pada tingkat mana pun ia berada, maka seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini, sehingga tugas-tugas yang diberbankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan dua karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan merka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam

artian jarak batin. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

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

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

- 1) Faktor kepemimpinan
- 2) Faktor sistem penghargaan
- 3) Faktor kemampuan
- 4) Faktor balas jasa

- 5) Faktor keadilan
- 6) Faktor pengawasan melekat
- 7) Faktor sanksi hukum
- 8) Faktor ketegasan
- 9) Factor hubungan kemanusiaan

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

Sesuai dengan pengertian disiplin kerja sebagai suatu sikap terhadap peraturan perusahaan dalam rangka pelaksanaan kinerjanya, maka disiplin dikatakan baik bila karyawan mengikuti dengan sukarela aturan yang menjadi indikator disiplin kerja.

Adapun indikator disiplin kerja menurut Rivai dalam Astutik (2016, hal. 88) adalah :

##### 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) Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5) 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 indisiplinier, sehingga bekerja sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

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

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

## **B. Kerangka Konseptual**

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

### **a. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Saripuddin, dkk (2015, hal. 149) kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada individu sebagai balas jasa atas kesediaan mereka untuk melakukan berbagai pekerjaan dan tugas organisasi. makna dari kompensasi sendiri yang artinya imbalan atau pemberian identik dengan hadiah yang dapat memicu permasalahan antar pegawai. karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan mengandung masalah dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Kompensasi membawa pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kompensasi yang diberikan sesuai dengan haknya akan sangat mempengaruhi disiplin kerja seseorang. Menurut Firmandasari (2014, hal. 26) Pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan, akan menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian Kasenda (2013, hal. 857) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan hasil penelitian Suwati (2013, hal. 54) variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian Supatmi, dkk (2013, hal. 35). Kemudian Wijaya dan Andreani (2015, hal. 44) kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya kompensasi berpengaruh secara bermakna terhadap kinerja



karyawan. Kompensasi dan kinerja karyawan berhubungan positif yang artinya semakin tinggi kompensasi yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencakup berbagai kebutuhan, sementara disisi perusahaan mereka membayar karyawan agar para karyawan menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan.



**Gambar II.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

#### **b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Sutrisno (2009, hal. 87) disiplin kerja 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. Menurunnya disiplin kerja pada Dinas Bina Marga dan Bina Kosntrusi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara membuat jadwal kegiatan yang telah ditetapkan oleh instansi tidak dapat selesai tepat waktu. Hal ini mengindikasikan belum optimalnya kinerja karyawan pada Dinas Bina Marga dan Bina Kosntrusi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara. dipengaruhi oleh faktor-faktor disiplin kerja.

Hasil penelitian Sidanti (2015, hal. 52) disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan paling dominan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dengan adanya disiplin kerja maka kinerja karyawan dapat meningkat. Sama halnya dengan hasil penelitian Safitri (2013, hal. 1051) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi disiplin kerja semakin meningkat pula kinerja karyawan. Adapun penelitian Syafrina (2017, hal. 11) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian Octarina (2013, hal. 13) menyatakan adanya pengaruh positif dan hubungan yang signifikan antara variabel disiplin terhadap kinerja karyawan. Berarti semakin meningkat disiplin kerja karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.



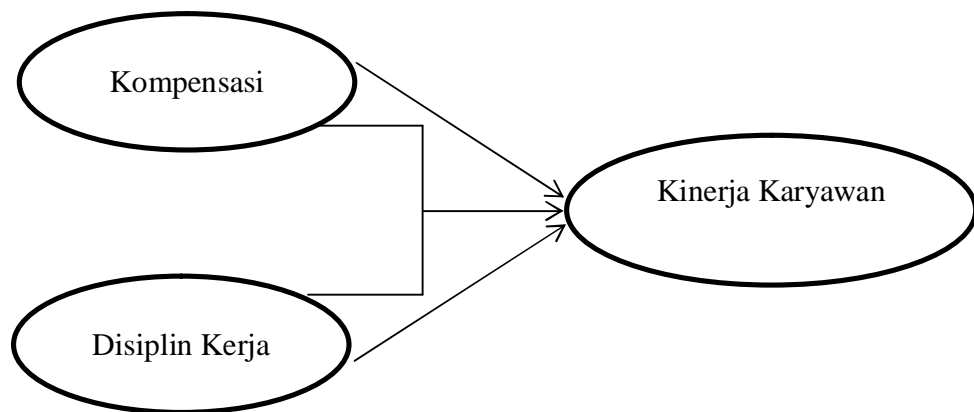
**Gambar II.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

**c. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.**

Kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat diindikasikan memiliki pengaruh yang secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Dinas Bina Marga dan Bina Kosntrusi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara. Tingkat ketidak disiplinan karyawan yang cukup tinggi dan adanya kebijakan pemberian

kompensasi yang belum sepenuhnya sesuai harapan karyawan dapat menyebabkan turunnya kinerja karyawan dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat selesai tepat waktu. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja dan kompensasi, kedua variable tersebut berdampak atau menimbulkan pengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan pada Dinas Bina Marga dan Bina Kosntruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Astutik (2016, hal. 91) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Setiap peningkatan kompensasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat meningkat apabila kompensasi ditingkatkan. Disiplin kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Peningkatan disiplin kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat meningkat apabila disiplin kerja ditingkatkan. Variabel kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian Baharuddin, dkk (2013, hal. 65) kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil penelitian Masruroh, dkk (2013, hal. 6) ada pengaruh kompensasi dan disiplin kerja yang positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.



**Gambar II.3 Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

### **C. Hipotesis Penelitian**

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

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Bina Marga dan Bina Kosntrusi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Bina Marga dan Bina Kosntrusi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Bina Marga dan Bina Kosntrusi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini merupakan kegiatan ilmiah yang digunakan untuk mencari tahu, mencari kebenaran, menemukan jawab atas suatu fenomena di dalam hidup manusia. Penemuan, jawaban atau kebenaran yang didapat dari penelitian memberikan informasi untuk memecahkan permasalahan dalam kehidupan manusia itu sendiri.

Berdasarkan jenis masalah yang diselidiki, tempat dan waktu yang dilakukan serta teknik dan alat yang digunakan dalam melakukan penelitian, maka penelitian yang digunakan adalah penelitian *assosiatif* dengan pendekatan *Kuantitatif*. Menurut Timotius (2017, hal. 16) penelitian *assosiatif* adalah penelitian yang dilakukan untuk menganalisis hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel. Jika yang dianalisis hubungan antar *variable* maka disebut penelitian korelasional. Jika penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh antar *variable*, maka disebut penelitian kausal. Sedangkan pendekatan penelitian kuantitatif menurut Hermawan dan Yusran (2017, hal. 5) adalah suatu pendekatan penelitian yang bersifat objektif mencakup pengumpulan dan data kuantitatif serta menggunakan metode pengujian statistik.

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

## B. Definisi Operasional

Definisi operasional menurut Djiwandono (2015, hal. 19) adalah pengertian sebuah variabel dalam istilah yang bisa diamati, bisa diuji, atau bisa dijadikan angka. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah :

### 1. Kinerja karyawan (Y)

Menurut Bangun (2012, hal. 231) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standart*).

**Tabel III.1**

#### **Indikator Kinerja**

No	Indikator	Butir Pertanyaan
1.	Jumlah Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"><li>- Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditugaskan kepada saya dengan baik dan benar</li><li>- Saya mampu mengerjakan pekerjaan lebih dari satu pekerjaan</li></ul>
2.	Kualitas Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"><li>- Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target</li></ul>

		<p>perusahaan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan pimpinan</li> </ul>
3.	Ketepatan Waktu	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu</li> <li>- Saya mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi dari waktu yang ditentukan</li> </ul>
4.	Kehadiran	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kehadiran saya tidak pernah kosong setiap mingguny</li> </ul>
5.	Kemampuan Kerja Sama	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Saya selalu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja</li> </ul>

Sumber : Bangun (2012, hal. 234)

## 2. Kompensasi (X1)

Menurut Saripuddin (2015, hal. 149) kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada individu sebagai balas jasa atas kesediaan mereka untuk melakukan berbagai pekerjaan dan tugas organisasi.

**Tabel III.2**  
**Indikator Kompensasi**

No	Indikator	Butir Pertanyaan
1.	Tingkat Bayaran	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Saya sudah merasa cukup dengan tingkat bayaran yang saya terima</li> <li>- Saya merasa bayaran yang saya terima sudah sesuai dengan tingkat kemampuan perusahaan</li> </ul>
2.	Struktur Pembayaran	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Saya merasa puas dengan kompensasi yang saya terima dengan melihat jabatan yang saya punya</li> </ul>
3.	Penentuan bayaran individu	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dengan tingkat pendidikan yang saya punya, saya merasa senang dengan kompensasi yang saya terima</li> <li>- Melihat berapa lama saya sudah bekerja, saya sudah merasa puas dengan kompensasi yang saya terima</li> </ul>
4.	Metode Pembayaran	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Saya sudah merasa nyaman</li> </ul>



		dengan metode pembayaran yang diberikan kepada saya
5.	Kontrol Pembayaran	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Saya menjadi semangat bekerja dengan kompensasi yang saya terima</li> <li>- Saya merasa bayaran yang saya terima diukur dari hasil kerja saya</li> </ul>

Sumber : Mangkunegara dalam Khair, (2017, hal. 191)

## 6. Disiplin Kerja (X2)

Adapun disiplin kerja menurut Sutrisno (2009, hal. 87) 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.

**Tabel III.3**  
**Indikator Disiplin Kerja**

No	Indikator	Butir Pertanyaan
1.	Tingkat Kehadiran	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Saya tidak pernah absen setiap minggunya</li> <li>- Tingkat kehadiran saya selalu meningkat setiap bulannya</li> </ul>
2.	Ketaatan pada atasan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Saya selalu melakukan tugas</li> </ul>

		<p>yang diberikan atasan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Saya selalu menjaga hubungan baik dengan atasan</li> </ul>
3.	Kesadaran bekerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Saya selalu melakukan pekerjaan saya sesuai jam kerja</li> <li>- Saya mengerjakan pekerjaan sesuai jabatan saya</li> </ul>
4.	Tanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Saya selalu bertanggung jawab dengan pekerjaan yang saya lakukan</li> </ul>

Sumber : Agustini (2011, hal. 73)

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Medan, Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Yang beralamat di jalan, busi No. 7D Kampung Baru, Medan Maimun.

Penelitian ini dimulai dari bulan desember 2018 dan direncanakan akan selesai pada bulan Maret 2019

**Tabel III-4**  
**Jadwal Penelitian**

NO	Kegiatan	November 2018				Desember 2018				Januari 2019				Febuari 2019				Maret 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengumpulan data awal		■	■																	
2	Pengajuan Judul				■																
3	Penulisan Proposal				■	■	■														
4	Bimbingan Proposal				■	■	■	■													
5	Seminar Proposal							■	■	■											
6	Pengumpulan data									■	■										
7	Penulisan Skripsi										■	■	■	■							
8	Bimbingan Skripsi											■	■	■	■	■					
9	Sidang Meja Hijau																■	■	■	■	■

#### **D. Populasi dan Sampel**

Sebelum diketahui metode penarikan sampel yang ada pada penelitian terlebih dahulu diketahui pengertian populasi dan sampel :

##### **1. Populasi Penelitian**

Menurut Siyoto (2015, hal. 63) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Medan, Pemerintah Provinsi Sumatera Utara yaitu sebanyak 47 karyawan.

## **2. Sampel Penelitian**

Menurut Siyoto (2015, hal. 64) Adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Meskipun demikian, dalam praktiknya, sampel tidak selalu dapat menggambarkan populasi secara sempurna. Untuk meminimalkan distorsi, maka pemilihan sampel harus benar-benar mewakili populasinya.

Adapun sampel dalam penelitian ini adalah sama dengan populasinya yaitu seluruh karyawan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Medan, Provinsi Sumatera Utara yakni sebanyak 47 karyawan.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Juliandi, dkk. (2015, hal. 68) Teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dikumpulkan dari sumber primer dan sumber sekunder. Data sekunder dikumpulkan langsung dari data Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Medan, Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Data primer dikumpulkan langsung dari responden dengan teknik survey menggunakan angket dan wawancara.

## **1. Wawancara**

Wawancara menurut adalah dialog langsung antara peneliti dengan responden penelitian. Wawancara dapat dilakukan apabila responden hanya sedikit.

## **2. Dokumentasi**

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlaku. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen-dokumen yang digunakan seperti sejarah singkat perusahaan dan jumlah karyawan yang ada di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara.

## **3. Kuesioner**

Teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan atau pernyataan yang disusun untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Lembar kuesioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai:

**Tabel III.5**

**Skala Likert**

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

Juliandi, dkk. (2015, hal. 71)

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

**1. Uji Validitas**

Menurut Juliandi, dkk. (2015, hal. 76) Validitas memiliki nama lain seperti sahih, tepat, benar. Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur untuk variabel penelitian. Jika instrument valid/benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar. Teknik yang dapat dilakukan pengujian validitas secara statistik.

Teknik statistik yang dapat digunakan adalah korelasi.

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

Sumber : Juliandi, dkk. (2015, hal. 77)

Dimana :

$n$  = banyaknya pasangan pengamatan

$r$  = Koefisien Korelasi antara variabel  $x$  dan variabel  $y$

$X$  = Jumlah pengamatan variabel  $X$

$Y$  = Jumlah pengamatan variable  $Y$

$n$  = Banyaknya pasangan pengamatan

$x^2$  = Jumlah Kuadrat  $X$

$y^2$  = Jumlah Kuadrat  $Y$

Adapun langkah-langkah pengujian validaritas dengan korelasi adalah sebagai berikut:

1. Kolerasikan skor-skor suatu nomor angket dengan skor total seluruh item.
2. Jika nilai kolerasi ( $r$ ) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid.
3. Namun walaupun positif, perlu pula nilai kolerasi ( $r$ ) yang dihitung tersebut dilihat sifnifikan tidaknya. Caranya adalah dengan membandingkan nilai korelasi yakni  $r$  hitung dengan nilai  $r$  table. Apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  table, maka butir instrumen adalah valid. Butir instrumen yang tidak valid (tidak

benar/salah) tidak layak untuk dijadikan sebagai item di dalam instrument penelitian. Butir yang tidak valid dibuang dari instrumen angket. Menurut Juliandi, dkk (2015, hal. 78) Hasil uji validitas dinyatakan valid apabila taraf signifikan 5%.

**Tabel III.6**

**Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi (X1)**

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,700	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,611	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,669	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,603	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,611	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,536	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,498	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,440	0,002<0,05	Valid

Sumber: Data diolah SPSS (2019)

Dari hasil validitas diatas dapat terlihat bahwa item pernyataan 1 sampai dengan item pernyataan 8 dengan nilai probabilitas < 0,05 yang artinya semua item pernyataan dari variabel Kompensasi (X1) dinyatakan valid.



**Tabel III. 7**

**Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (X2)**

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,560	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,711	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,645	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,625	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,620	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,634	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,607	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,666	0,000<0,05	Valid

Dari hasil validitas diatas dapat terlihat bahwa item pernyataan 1 sampai dengan item pernyataan 8 dengan nilai probabilitas < 0,05 yang artinya semua item pernyataan dari variabel Disiplin Kerja (X2) dinyatakan valid.

**Tabel III. 8**

**Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)**

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,675	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,600	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,617	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,397	0,004<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,601	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,602	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,591	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,679	0,000<0,05	Valid

Dari hasil validitas diatas dapat terlihat bahwa item pernyataan 1 sampai dengan item pernyataan 8 dengan nilai probabilitas < 0,05 yang artinya semua item pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

**2. Uji Reliabilitas**

Menurut Juliandi, dkk. (2015, hal. 80) “reabilitas memiliki berbagai nama lain seperti keterpercayaan, kehandalan, kestabilan. Tujuan uji reliabilitas untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil

penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi".  
 Penarikan kesimpulannya, jika nilai koefisien reliabilitas > 0,6 maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik/ reliable/ terpercaya. Pengujian *reliabilitas* dilakukan dengan *teknik Crobbach Alpha* dengan rumus:

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

Dimana:

r = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

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

$\sigma_1^2$  = Varian total

Dengan kriteria:

Jika nilai koefisien reliabilitas > 0,6 maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik

Jika nilai koefisien reliabilitas < 0,6 maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.

#### Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Probabilitas
Kompensasi (X1)	0,721	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,752	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,733	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien dengan intrepertasi reliabilitas lebih tinggi dari 0,6 dengan demikian seluruh instrument

variabel penelitian ini adalah reliabel atau layak, sehingga data yang digunakan untuk analisis berikutnya juga layak, karena reliabel (bisa dipercaya).

## **F. Teknik Analisis Data**

### **1. Metode regresi linier berganda**

Menurut Sugiyono (2017, hal. 188) Analisis tegresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat .berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda .

$$Y = a + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2$$

Sugiyono (2017, hal. 188)

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a= Konstanta

$\beta_1$  dan  $\beta_2$  = besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X1 = Kompensasi

X2 = Disiplin Kerja

e = Error

### **2. Uji Asumsi Klasik**

Menurut Juliandi, dkk (2015, hal. 160) Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah modal regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis.

### **a. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Metode yang dapat digunakan untuk uji normalitas antara lain yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal (menyerupai lonceng), regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat dari nilai *tolerance*. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi*

*Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai  $tolerance < 0,10$  atau sama dengan  $VIF > 10$ .

### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan dalam sebuah model regresi. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik scatterplot. Dasar analisis:

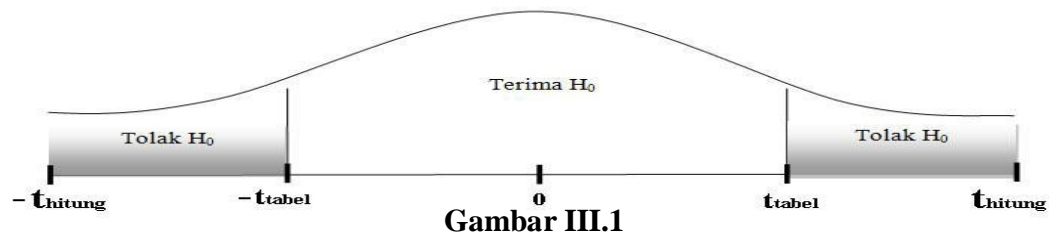
1. Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedastitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastitas.

### **3. Uji Hipotesis**

Pada prinsipnya pengujian hipotesis ini untuk membuat keputusan sementara guna melakukan penyanggahan dan membenaran dari masalah yang akan ditelaah. Sebagai wahana untuk menetapkan kesimpulan tersebut kemudian ditetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternatifnya, adapun pengujian hipotesis dilakukan dengan cara berikut :

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

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel kompensasi, variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan.



### Kriteria Pengujian Hipotesis

digunakan uji t dengan rumus :

$$t = \frac{rp\sqrt{n} - 3}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

Sumber : Sugiyono (2017, hal. 194)

Dimana :

rp = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

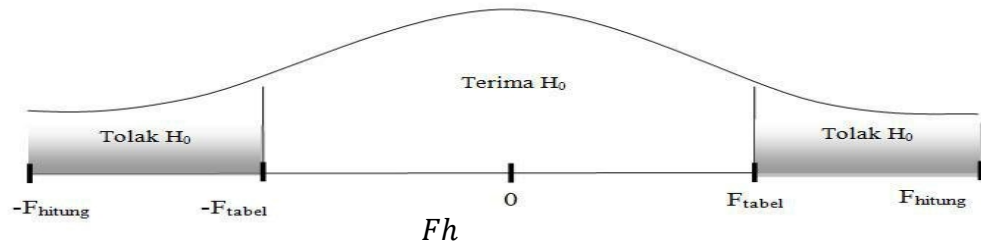
t = hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t table

Bentuk Pengujian adalah :

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

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

Untuk mengetahui signifikan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara serempak digunakan uji F dengan rumus :



**Gambar III.2**

**Kriteria Pengujian Hipotesis**

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

Sumber: Sugiyono (2017, hal. 192)

Dimana :

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

N = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujian adalah:

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

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

**4. Koefisien Determinasi**



Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada di antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen dengan rumus :

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

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data

Dalam bab ini akan dijelaskan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti dan diolah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara. Peneliti telah menyebar angket sebanyak 47 orang, 8 pernyataan untuk variabel kompensasi (X1), 8 Pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X2), 8 pernyataan untuk variabel kinerja (Y). Penelitian ini menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

**Tabel IV-1**

**Skala Likert**

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak Setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

Dan ketentuan diatas berlaku baik dalam menghitung variabel bebas X1 dan X2 (Kompensasi dan Disiplin Kerja) maupun variabel terikat Y (Kinerja karyawan)

## 1. Identitas responden

**Tabel IV-1**

### **Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 21 Tahun	6	12.8	12.8	12.8
22-27 Tahun	12	25.5	25.5	38.3
28-33 Tahun	18	38.3	38.3	76.6
34-39 Tahun	10	21.3	21.3	97.9
> 39 Tahun	1	2.1	2.1	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Dari tabel diatas bisa kita lihat persentase usia dari responden para pekerja di Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara yang mayoritasnya berusia 28-33 tahun ada 18 orang (38,3%), kemudian yang berusia 22-27 tahun ada 12 orang (25,5%), yang berusia 34-39 tahun ada 10 orang (21,3%), yang berusia 21 kebawah ada 6 orang (12,8%), dan yang berusia diatas 39 tahun ada 1 orang (2,1%)

**Tabel IV-2**

**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	26	55.3	55.3	55.3
Perempuan	21	44.7	44.7	100.0
Total	47	100.0	100.0	

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

**Tabel IV-3**

**Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/Sederajat	5	10.6	10.6	10.6
Diploma	13	27.7	27.7	38.3
Strata 1 (S1)	22	46.8	46.8	85.1
Strata 2 (S2)	7	14.9	14.9	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Dari tabel IV-3 bisa dilihat persentase dari pendidikan responden di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan

Provinsi Sumatera Utara dimana kebanyakan para pekerjanya adalah lulusan S1 22 orang (46,8%) kemudian diploma berjumlah 13 orang (27,7%), dan yang berpendidikan S2 7 orang (14,9%), lalu yang lulusan SMA sederajat 5 orang (10,6%).

## 2. Analisis Variabel Penelitian

Di bawah ini akan dijelaskan hasil penelitian dari data yang dikumpulkan dari kuisioner yang disebar di Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara.

**Tabel IV.4**  
**Skor Angket untuk Variabel Kompensasi (X1)**

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	46,8%	15	31,9%	9	19,1%	1	2,1%	0	0%	47	100%
2	8	17,0%	19	40,4%	14	29,8%	6	12,8%	0	0%	47	100%
3	14	29,8%	23	48,9%	10	21,3%	0	0%	0	0%	47	100%
4	29	61,7%	16	34,0%	2	4,3%	0	0%	0	0%	47	100%
5	28	59,6%	17	36,2%	2	4,3%	0	0%	0	0%	47	100%
6	13	27,7%	31	66,0%	3	6,4%	0	0%	0	0%	47	100%
7	12	25,5%	29	61,7%	6	12,8%	0	0%	0	0%	47	100%
8	24	51,5%	21	44,7%	2	4,3%	0	0%	0	0%	47	100%

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Penjelasan dari table diatas adalah :

1. Pada item pernyataan 1 sebanyak 22 orang (46,8%) menjawab sangat setuju, lalu 15 orang (31,9%) menjawab setuju, kemudian 9 orang (19,1%) menjawab kurang setuju, dan 1 orang (2,1%) menjawab tidak setuju.
2. Pada item pernyataan 2 sebanyak 19 orang (40,4%) menjawab setuju, lalu 14 orang (29,8%) menjawab kurang setuju, kemudian 8 orang (17,0%) menjawab sangat setuju, dan 6 orang (12,8%) menjawab tidak setuju.
3. Pada item pernyataan 3 sebanyak 23 orang (48,9%) menjawab setuju, lalu 14 orang (29,8%) menjawab sangat setuju, kemudian 10 orang (21,3%) menjawab kurang setuju.
4. Pada item pernyataan 4 sebanyak 29 (61,7%) menjawab sangat setuju, lalu 16 orang (34,0%) menjawab setuju, kemudian 2 orang (4,3%) menjawab kurang setuju.
5. Pada item pernyataan 5 sebanyak 28 orang (59,6%) menjawab sangat setuju, lalu 17 orang (36,2%) menjawab setuju, kemudian 2 orang (4,3%) menjawab kurang setuju.
6. Pada item pernyataan 6 sebanyak 31 orang (66,0%) menjawab setuju, lalu 13 orang (27,7%) menjawab sangat setuju, kemudian 3 orang (6,4%) menjawab kurang setuju.
7. Pada item pernyataan 7 sebanyak 29 orang (61,7%) menjawab setuju, lalu 12 orang (25,5%) menjawab sangat setuju, kemudian 6 orang (12,8%) menjawab kurang setuju.

8. Pada item pernyataan 8 sebanyak 24 orang (51,5%) menjawab sangat setuju, lalu 21 orang (44,7%) menjawab setuju, kemudian 2 orang (4,3%) menjawab kurang setuju.

**Tabel IV-5**

**Skor Angket untuk Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	29,8%	18	38,3%	10	21,3%	5	10,6%	0	0%	47	100%
2	21	44,7%	26	55,3%	0	0%	0	0%	0	0%	47	100%
3	14	29,8%	32	68,1%	1	2,1%	0	0%	0	0%	47	100%
4	15	31,9%	31	66,0%	1	2,1%	0	0%	0	0%	47	100%
5	19	40,4%	27	57,4%	1	2,1%	0	0%	0	0%	47	100%
6	18	38,3%	28	59,6%	1	2,1%	0	0%	0	0%	47	100%
7	16	34,0%	30	63,8%	1	2,1%	0	0%	0	0%	47	100%
8	27	57,4%	20	42,6%	0	0%	0	0%	0	0%	47	100%

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Pada item pernyataan 1 sebanyak 18 orang (38,3%) menjawab setuju, lalu 14 orang (29,8%) menjawab sangat setuju, kemudian 10 orang (21,3%) menjawab kurang setuju, dan 5 orang (10,6%) menjawab tidak setuju.

2. Pada item pernyataan 2 sebanyak 26 orang (55,3%) menjawab setuju, lalu 21 orang (44,7%) menjawab sangat setuju.
3. Pada item pernyataan 3 sebanyak 32 orang (68,1%) menjawab setuju, lalu 14 orang (29,8%) menjawab sangat setuju, kemudian 1 orang (2,1%) menjawab kurang setuju.
4. Pada item pernyataan 4 sebanyak 31 orang (66,0%) menjawab setuju, lalu 15 orang (31,9%) menjawab sangat setuju, kemudian 1 orang (2,1%) menjawab kurang setuju.
5. Pada item pernyataan 5 sebanyak 27 orang (57,4%) menjawab setuju, lalu 19 orang (40, 4%) menjawab sangat setuju, kemudian 1 orang (2,1%) menjawab kurang setuju.
6. Pada item pernyataan 6 sebanyak 28 orang (59,6%) menjawab setuju, lalu 18 orang (38,3%) menjawab sangat setuju, kemudian 1 orang (2,1%) menjawab kurang setuju.
7. Pada item pernyataan 7 sebanyak 30 orang (63,8%) menjawab setuju, lalu 16 orang (34,0%) menjawab sangat setuju, kemudian 1 orang (2,1%) menjawab kurang setuju.
8. Pada item pernyataan 8 sebanyak 27 orang (57,4%) menjawab sangat setuju, lalu 20 orang (42,6%) menjawab setuju.



**Tabel IV-6**

**Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	25,5%	29	61,7%	6	12,8%	0	0%	0	0%	47	100%
2	20	42,6%	25	53,2%	2	4,3%	0	0%	0	0%	47	100%
3	18	38,8%	29	61,7%	0	0%	0	0%	0	0%	47	100%
4	5	10,6%	29	61,7%	13	27,7%	0	0%	0	0%	47	100%
5	15	31,9%	31	66,0%	1	2,1%	0	0%	0	0%	47	100%
6	14	29,8%	26	55,3%	7	14,9%	0	0%	0	0%	47	100%
7	17	36,2%	28	59,6%	2	4,3%	0	0%	0	0%	47	100%
8	26	55,3%	21	44,7%	0	0%	0	0%	0	0%	47	100%

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Pada item pernyataan 1 sebanyak 29 orang (61,7%) menjawab setuju, lalu 12 orang (25,5%) menjawab sangat setuju, kemudian 6 orang (12,8%) menjawab kurang setuju.
2. Pada item pernyataan 2 sebanyak 25 orang (53,2%) menjawab setuju, lalu 20 orang (42,6%) menjawab sangat setuju, kemudian 2 orang (4,3%) menjawab kurang setuju
3. Pada item pernyataan 3 sebanyak 29 orang (61,7%) menjawab setuju, lalu 18 orang (38,8%) menjawab sangat setuju.

4. Pada item pernyataan 4 sebanyak 29 orang (61,7%) menjawab setuju, lalu 13 orang (27,7%) menjawab kurang setuju, kemudian 5 orang (10,6%) menjawab sangat setuju.
5. Pada item pernyataan 5 sebanyak 31 orang (66,0%) menjawab setuju, lalu 15 orang (31,9%) menjawab sangat setuju, kemudian 1 orang (2,1%) menjawab kurang setuju.
6. Pada item pernyataan 6 sebanyak 26 orang (55,3%) menjawab setuju, lalu 14 orang (29,8%) menjawab sangat setuju, kemudian 7 orang (14,9%) menjawab kurang setuju.
7. Pada item pernyataan 7 sebanyak 28 orang (59,6%) menjawab setuju, lalu 17 orang (36,2%) menjawab sangat setuju, kemudian 2 orang (4,3%) menjawab kurang setuju.
8. Pada item pernyataan 8 sebanyak 26 orang (55,3%) menjawab sangat setuju, lalu 21 orang (44,7%) menjawab setuju.

### **3. Analisis Data**

#### **1. Uji asumsi klasik**

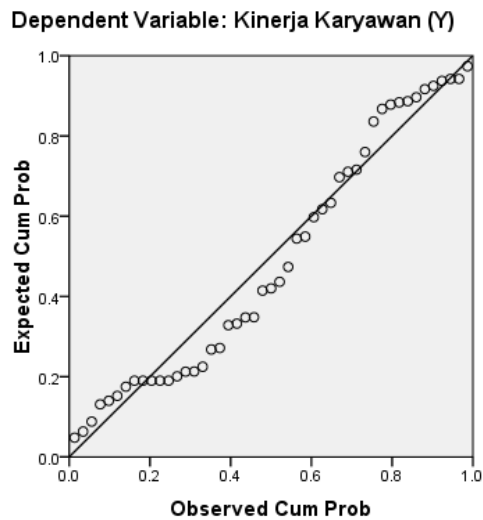
Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian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

apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni :

**a) Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



**Gambar IV-1 Normalitas**

Dari hasil uji P-Plot Regression tersebut dapat dilihat bahwa model regresi bersifat normal dengan data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar titik garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

**b) Multikolinieritas**

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

**Tabel IV-7**

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

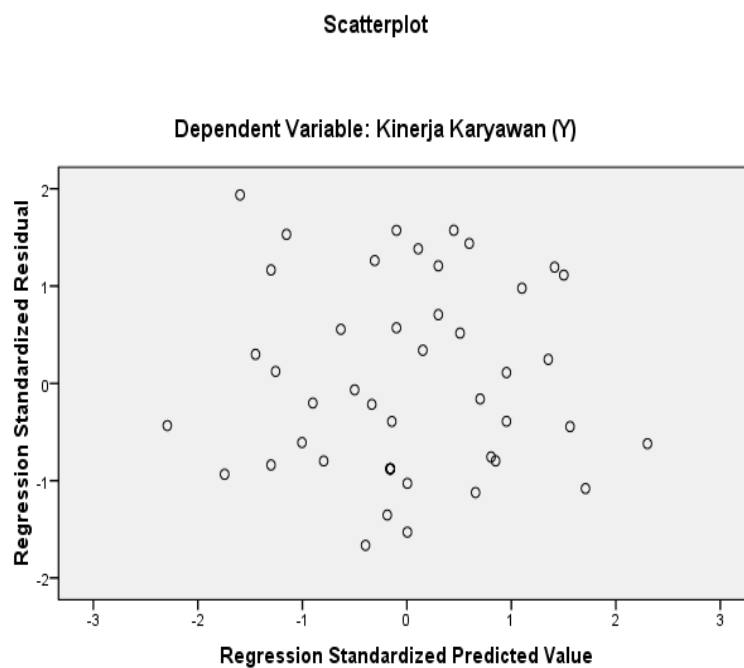
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.071	4.051		2.239	.003					
Kompensasi (X1)	.270	.104	.313	2.590	.001	.516	.364	.285	.830	1.205
Disiplin Kerja (X2)	.459	.113	.490	4.052	.000	.620	.521	.447	.830	1.205

**b. Dependent Variabel Kinerja**

Dari tabel diatas kedua variabel independent yakni kompensasi dan disiplin memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehinga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independent penelitian ini karena cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan meliha faktor inflasi varian (*Varian inflasi Factor / VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5.

### c) Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterodekdasitas. Dasar analisis adalah tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar IV-2 Scatterplot**

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

## 2. Pengujian Hipotesis

### a) Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat perubahan dari nilai variabel bebas.

Dimana rumus pengujiannya adalah :

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

**Tabel IV-8**

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

Mel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.071	4.051		2.239	.003					
Kompensasi (X1)	.270	.104	.313	2.590	.001	.516	.364	.285	.830	1.205
Disiplin Kerja (X2)	.459	.113	.490	4.052	.000	.620	.521	.447	.830	1.205

**a. Dependent Variabel: Kinerja**

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

$$Y = 9,071 + 0,270 X_1 + 0,459 X_2$$

Model persamaan diatas bermakna :

- a. Nilai konstanta sebesar = 9,071 menunjukkan variabel independen yaitu kompensasi dan disiplin dalam keadaan konstan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka konstantanya akan tetap senilai 90,71%
- b. Nilai koefisien regresi kompensasi adalah sebesar 0,270 menunjukkan bahwa apabila variabel kompensasi mengalami kenaikan satuan maka variabel terikat kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 27,0%
- c. Nilai koefisien regresi disiplin kerja adalah sebesar 0,459 menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan maka variabel terikat kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 45,9%

**b) Uji secara parsial (Uji t)**

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

**Tabel IV-9****Coefficients<sup>a</sup>**

Mel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.071	4.051		2.239	.003					
Kompensasi (X1)	.270	.104	.313	2.590	.001	.516	.364	.285	.830	1.205
Disiplin Kerja (X2)	.459	.113	.490	4.052	.000	.620	.521	.447	.830	1.205

**a. Dependent Variabel: Kinerja****2. Pengujian Kompensasi Dengan Kinerja**

Dari tabel IV-9 diatas bisa dilihat bahwa nilai t adalah 2,590 kemudian nilai sig nya adalah 0,001

Ho:  $\beta = 0$ , maka kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara

Ho:  $\beta \neq 0$ , Maka kompensasi berpengaruh terhadap kinerja di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara

Kriteria Pengujiannya adalah :

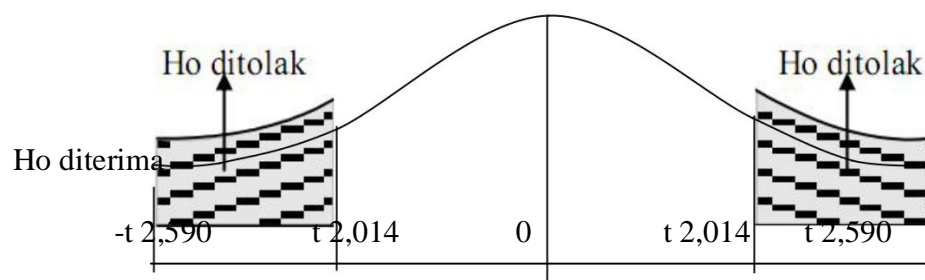
- 1) Jika  $t < t_{table}$  maka H0 diterima, artinya kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara.



2) Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{table}}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan tabel IV-9 diatas diperoleh  $t_{\text{hitung}}$  untuk variabel kompensasi sebesar 2,590 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-2$  ( $47-2=45$ ), di peroleh  $t_{\text{table}}$  2,014. Di dalam hal ini  $t_{\text{hitung}} = 2,590 > t_{\text{table}}$  2,014. Artinya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Bina marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pada nilai probabilitas  $t$  yakni sig adalah 0,001 sedang taraf signifika  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,005 maka nilai sig  $0,001 > \alpha$  0,005, sehingga  $H_0$  ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan kinerja di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara.



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

### 3. Pengujian Disiplin Kerja Dengan Kinerja

Dari tabel IV-9 diatas bisa dilihat bahwa nilai  $t$  adalah 4,052 kemudian nilai sig nya adalah 0,000

$H_0: \beta = 0$ , Maka kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara

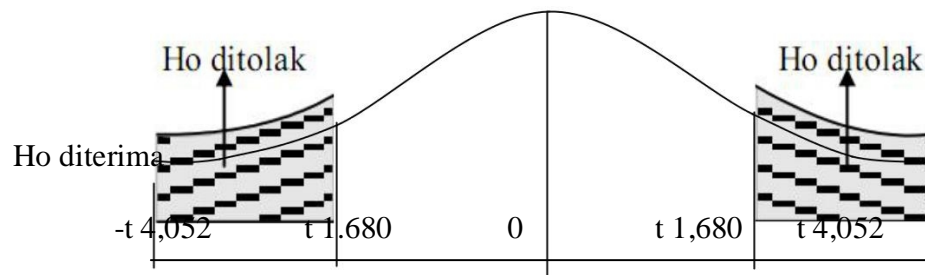
$H_0: \beta \neq 0$ , Maka kompensasi berpengaruh terhadap kinerja di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara

Kriteria Pengujiannya adalah :

- 1) Jika  $t < t_{table}$  maka  $H_0$  diterima, artinya disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara.
- 2) Jika  $t_{hitung} > t_{table}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya disiplin berpengaruh terhadap kinerja di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan tabel IV-9 diatas diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin sebesar 4,052 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-2$  ( $47-2=45$ ), di peroleh  $t_{table}$  2,014 Di dalam hal ini  $t_{hitung} = 4,052 > t_{table}$  2,014. Artinya disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Bina marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pada nilai probabilitas  $t$  yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifika  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,005 maka nilai sig 0,000 >  $\alpha$  0,005, sehingga  $H_0$  ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin dan kinerja di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara.



**Gambar IV-4**

### **Kriteria Pengujian Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

#### **a) Uji secara simultan (Uji f)**

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

**Tabel IV-10 ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	152.652	2	76.326	19.162	.000 <sup>a</sup>
	Residual	175.263	44	3.983		
	Total	327.915	46			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel IV-10 diatas bisa dilihat bahwa nilai f adalah 19,162 kemudian nilai sig nya adalah 0,000

Ho := 0, Maka kompensasi dan disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara

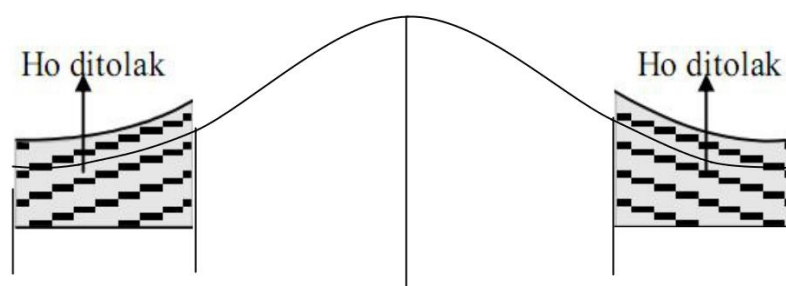
$H_0 : \neq 0$ , Maka kompensasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara

Kriteria Pengujian hipotesisnya adalah :

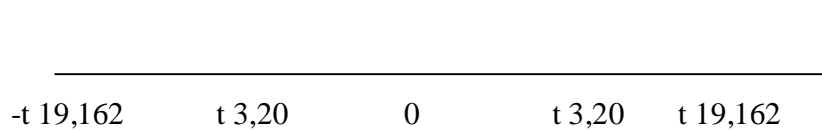
- 1) Jika  $f_{\text{hitung}} < t_{\text{table}}$  maka  $H_0$  diterima, artinya kompensasi dan disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara.
- 2) Jika  $f_{\text{hitung}} > f_{\text{table}}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya kompensasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan tabel IV-10 diatas diperoleh  $f_{\text{hitung}}$  untuk variabel disiplin sebesar 19,162 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-2$  ( $47-1=46$ ), di peroleh  $f_{\text{table}}$  3,20 Di dalam hal ini  $f_{\text{hitung}} = 19,162 > f_{\text{table}}$  3,20. Artinya kompensasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Bina marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pada nilai probabilitas  $f$  yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifika  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,005 maka nilai sig  $0,000 > \alpha$  0,005, sehingga  $H_0$  ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin dan kinerja di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara.



Ho diterima



**Gambar IV-5**

**Kriteria Pengujian Kompensasi dan Disiplin Terhadap Kinerja**

**4. Uji Determinasi**

Identifikasi determinan ( $R^2$ ) berfungsi untuk mengetahui signifikansi variabel maka harus dicari koefisien determinasi ( $R^2$ ). Koefisien determinan menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen. t nilai dari koefisien determinasi ini bisa dilihat pada tabel IV-11 dibawah ini.

**Tabel IV-11 Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 <sup>a</sup>	.466	.441	1.9981

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi (X1)

**Tabel IV-11 Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 <sup>a</sup>	.466	.441	1.9981

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Cara melihat determinasi adalah dengan melihat kolom R-square dimana nilai R square pada tabel diatas bernilai 0,466 atau senilai 46,6% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas (kompensasi dan disiplin) terhadap variabel terikat (kinerja) sedangkan sisanya 53,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **B. Pembahasan**

Dalam penelitian ini semua variabel bebas (kompensasi dan disiplin ) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara.

### **1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja**

Terdapat pengaruh variable X1 (kompensasi) terhadap variable Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t table yaitu  $t_{hitung} = 2,590 > t_{table} = 2,014$ . Ini berarti terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah

0,001 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,001 < \alpha 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini sejalan dengan pendapat Dauly, dkk (2016, hal. 166) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka ataupun sesuatu yang kontan diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Berbagai aspek bidang pekerjaan baik itu di instansi pemerintah maupun swasta dapat memberikan kepuasan bagi pegawai apabila ada program kompensasi, artinya di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara kompensasi memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, ada baiknya perusahaan melakukan survey terhadap pegawainya karena keinginan karyawan berbeda-beda mengenai konsep kompensasi yang mereka terima.

Penelitian ini juga menerima hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kasenda (2013, hal. 857) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja**

terdapat pengaruh variabel X2 (disiplin) terhadap variabel Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu t hitung = 4,052 t tabel = 2,014. Ini berarti terdapat pengaruh antara disiplin dengan kinerja di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan

Provinsi Sumatera Utara selanjutnya terlihat pada nilai probabilitas  $t$  yakni sig adalah  $0,000 < \alpha 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin dengan kinerja di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara

Menurut Sutrisno (2009, hal. 87) 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. Menurunnya disiplin kerja dari Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara membuat peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi dan tidak menaati peraturan yang telah ditetapkan.

Hal ini mengindikasikan belum optimalnya kinerja karyawan di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara yang dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Sidanti (2015, hal. 52) disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan paling dominan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi dan Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja hal ini terlihat dari nilai uji  $f$ -hitung =  $19,162 > f$ -tabel =  $3,20$ . Ini berarti terdapat pengaruh antara kompensasi dan disiplin kerja dengan Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas  $f$  yakni sig adalah  $0,000$  sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah  $0,05$  maka nilai sig  $0,000 < \alpha 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak ini berarti pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan



Jembatan Provinsi Sumatera Utara. Kemudian bisa dilihat hasil uji determinasi dimana nilai R square pada tabel diatas bernilai 0,466 atau senilai 46,6% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas (Kompensasi dan Disiplin) terhadap variabel terikat (Kinerja) sedangkan sisanya 53,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Seorang karyawan akan lebih meningkat kinerja jika kompensasi terpenuhi, dan akan menjadikan tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan terpenuhi atau tercapai. Begitu juga sebaliknya kompensasi karyawan tidak terpenuhi maka tingkat kinerja karyawan akan menurun. Dengan memberikan, perusahaan mengharapkan agar karyawan mencapai kepuasan dalam bekerja.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 94) disiplin yang baik adalah disiplin diri. Kecenderungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajibannya dan menepati aturan permainan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian . hal ini sejalan dengan hasil penelitian Masruroh, dkk (2013, hal. 6) ada pengaruh kompensasi dan disiplin kerja yang positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

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

1. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara. Dengan asumsi bahwa semakin baik kompensasi yang diterima karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik atau meningkat
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara. Dengan asumsi bahwa semakin baik disiplin kerja yang dilakukan oleh pegawai maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Kompensasi dan Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara. Dengan asumsi bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan akan meningkatkan disiplin kerja dan akan mempengaruhi kinerja karyawan

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan adalah :

1. Pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara sudah cukup baik, sehingga perlu adanya upaya untuk mempertahankan upaya pemberian kompensasi tersebut sehingga kinerja karyawan tetap tercapai dengan maksimal
2. Seharusnya perusahaan perlu meningkatkan kedisiplinan dalam dalam bekerja di Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Unit Pelaksanaan Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara agar terciptanya ketertibab dalam sebuah perusahaan dengan begitu kinerja dalam sebuah perusahaan akan meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator*. Yogyakarta: deepublish.
- Agustini, Fauzia (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*, Medan, Madenatera.
- Andreani, T. W. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. *Jurnal Agora*, 3, 40.
- Arianty, N. dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama ed.). Medan: Perdana Publishing.
- Astutik, M. (2016, Agustus). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akademika*, 14.
- Baharuddin, A. dkk (2013). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Jurnal Profit*, 6.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (T. P. 1, Ed.) Jakarta: Erlangga.
- Bastian, I. (2006). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Penerbit Erlangga.
- Daulay, dkk. (2016). *MANAJEMEN*. Medan: USU Press.
- Djiwandono, P. I. (2015). *Meneliti Itu Tidak Sulit*. Yogyakarta: deepublish.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai* (1 ed.). (R. Wardarita, Ed.) Yogyakarta: Penerbit Elmatara (Anggota IKAPI).
- Firmandasari, N. (2014, Desember). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, IX.
- Jufrizen. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 17, 1
- Juliandi, dkk. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU PRESS.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Kasenda, R. (2013, Juni). Kompensasi dan Motivasi Prngaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA*, 1.
- Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi*. (A. Ikhsan, Ed.) Medan: Madenatera Qualified Publisher.

- Masruroh, U. dkk (2013, November). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Brebes. *Economic Education Analysis Journal*, 1.
- Noermijati. (2013). *Kajian Tentang Aktualisasi Teori Herzberg, Kepuasan Kerja dan Kinerja Spiritual Manajer Operasiona*. Malang: UB Press.
- Nofriansyah, D. (2018). *Analisis Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan* (Kedua Revisi ed.). Yogyakarta: Deepublish.
- Octariana, A (2013). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin KERJA Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun. *Manajemen*, 1.
- Rafsandjani, R. F. (2017). *Pengantar Bisnis Bagi Pemula*. Malang: CV. Kautsar Abadi.
- Riniwanti, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (T. U. Press, Ed.) Malang: UB Press.
- Safitri, E. (2013, Juli). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1, 4.
- Sidanti, H. (2015, Februari). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Medan. *Jurnal JIBEKA*, 9.
- Siyoto, S. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian* (1 ed.). (Ayup, Ed.) Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV. ALFABETA.
- Supatmi, M. E. (2013). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1, 43.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. 8.
- Tangkilisan, H. N. (2005). *Manajemen Publik* (Pertama ed.). (Y. Hardiwati, Ed.) Jakarta: PT Grasindo, Anggota Ikapi.
- Timotius, K. H. (2017). *Pengantar Metodologi Penelitian*. (P. Christian, Ed.) Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Triharsono, A. (2012). *Talenta Management*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Yusran, A. H. (2017). Penelitian Bisnis. Depok: KENCANA.