

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN
TERHADAP PRESTASI KERJA PADA
PT.BANK SUMUT PUSAT MEDAN**

SKRIPSI

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



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

**NAMA : ARI SYAPUTRA
NPM : 1405160942
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 17 Oktober 2018, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : ARI SYAPUTRA
N P M : 1405160942
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT. BANK SUMUT PUSAT MEDAN**

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


M. ELFI AZHAR, S.E., M.Si

Penguji II


MUHAMMAD ARIF, S.E., M.M

Pembimbing


SAPRINAL MANURUNG, S.E., M.A

PANITIA UJIAN

Ketua


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

Sekretaris


ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

NAMA MAHASISWA : ARI SYAPUTRA
NPM : 1405160942
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN
TEHADAP PRESTASI KERJA PADA PT. BANK
SUMUT PUSAT MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, 2018

Pembimbing Skripsi

SAPRIHAL MANURUNG, SE, MA

Diketahui / Disetujui
Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si



MANURI, SE, M.M, MSi



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIVERSITAS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : STRATA SATU (S1)

NAMA MAHASISWA : ARI SYAPUTRA
NPM : 1405160942
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN
TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT. BANK
SUMUT PUSAT MEDAN.

Tanggal	Materi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
24/7/2018	Perbaikan-pembah. tabel analisis pd. di persama, regresi part & similt.		
07/09/2018	perbaikan di persid. di similt lanjutan lanjutan daftar pustaka.		
08/09/2018	ACC-		

Medan, 2018

Dosen Pembimbing
Skripsi

Diketahui Oleh
Ketua Program Studi Manajemen

SAPRINAL MANURUNG, SE, M.A

JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : ARI SYAPUTRA
NPM : 1405160942
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi~~
Pembangunan

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

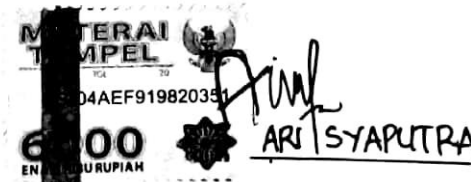
Menyatakan Bahwa ,

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.....2018

Pembuat Pernyataan



NB :

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

ABSTRAK

ARI SYAPUTRA. NPM 1405160942. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Bank Sumut Pusat Medan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap prestasi kerja pada PT. Bank Sumut Pusat Medan. Penelitian ini dilakukan dengan metode pengumpulan data dengan angket observasi dan wawancara pada 72 orang karyawan PT. Bank Sumut Pusat Medan.

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh antara kompensasi (X1) terhadap prestasi kerja (Y) dalam $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-2,982 < 1,995$) dan angka signifikan sebesar $0.004 < 0.05$ H_0 ditolak, demikian pula dengan disiplin (X2) terhadap prestasi kerja (Y) dalam $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($18,535 > 1,995$) dan angka signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ H_0 ditolak. Kompensasi dan Disiplin terhadap Prestasi kerja dilaksanakan secara simultan menunjukkan pengaruh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($254,012 > 3,130$) artinya H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan disiplin berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. Bank Sumut Pusat Medan.

Hasil penelitian ini mengharapkan perusahaan perlu meningkatkan gaji karyawan sesuai dengan kebijakan dan aturan yang dikeluarkan perusahaan agar dapat terciptanya disiplin yang lebih baik lagi dalam perusahaan dan dapat menciptakan karyawan yang berprestasi.

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin, Prestasi Kerja

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum warahmatullahi, wabarakatuh

Allhamdulillahillobbil ‘alamin, puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Kompensasi dan Disiplin terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Bank Sumut Pusat Medan**”. Shalawat beriringkan salam penulis ucapkan kepada Nabi Muhammad SAW yang safaatnya kita harapkan di kemudian hari kelak, Amin.

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

1. Ibunda tercinta saya Latifa Hanum S.Pd, Uwak Saya Farida Hanum Abang saya Adi Syawaldi dan Keluarga Besar atas segenap kasih sayang, dukungan, semangat, doa dan restunya, yang penulis yakini tidak ada habisnya.
2. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, S.E, M.M, M.Si 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, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Saprinan Manurung, SE, MA selaku dosen pembimbing skripsi yang telah tulus ikhlas berkenan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, saran, dan pengarahan dalam penyelesaian skripsi.
9. Dosen-dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat selama menjalani kuliah.
10. Kepada seluruh karyawan PT. Bank Sumut Pusat Medan yang telah mengizinkan penulis untuk menjalani riset dan telah memberikan motivasi dan semangat untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi.
11. Kepada kekasih saya Rika Novriyanti Caniago, para teman dan sahabat-sahabat seperjuangan saya, yang saat ini juga sedang berjuang bersama-sama untuk mendapatkan Gelar S-1.
12. Seluruh rekan-rekan angkatan 2014 Kelas F-Malam Manajemen.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari berbagai pihak untuk kesempurnaan skripsi ini dimasa yang akan datang dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Billahi Fii sabililhaq, Fastabiqul Khairat.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Medan, September 2018

Penulis,

ARI SYAPUTRA

1405160942

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan dan Rumusan Masalah	7
1. Batasan Masalah.....	7
2. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1. Tujuan Penelitian.....	7
2. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Uraian Teori.....	10
1. Prestasi Kerja.....	10
a. Pengertian Prestasi Kerja.....	10
b. Penilaian Prestasi Kerja.....	12
c. Manfaat Penilaian Prestas Kerja	13
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	14
e. Indikator Prestasi Kerja	15
2. Kompensasi	16
a. Pengertian Kompensasi	16
b. Tujuan Kompensasi	19
c. Jenis-jenis Kompensasi	20
d. Indikator Kompensasi.....	20

3. Disiplin	22
a. Pengertian Disiplin	22
b. Tujuan Disiplin	24
c. Jenis-jenis Disiplin	25
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin	25
e. Indikator Disiplin	26
B. Kajian Terdahulu	27
C. Kerangka Konseptual	30
D. Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Pendekatan Penelitian.....	35
B. Definisi Operasional	35
C. Tempat dan Waktu Penelitian	40
D. Populasi dan Sampel.....	41
1. Populasi	41
2. Sampel.....	41
E. Teknik Pengumpulan Data.....	43
a. Uji Validitas Data	45
b. Uji Reliabilitas	48
F. Teknik Analisis Data	49
1. Regresi Linier Berganda	49
2. Uji Asumsi Klasik.....	50
3. Pengujian Hipotesis	52
4. Koefisien Determinasi.....	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	
A. Hasil penelitian.....	55
1. Deskripsi Identitas Responden	55
2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	59
3. Uji Regresi Linear Berganda.....	68
4. Uji Asumsi Klasik	70
5. Uji Hipotesis.....	73

B. Pembahasan.....	77
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja.....	78
2. Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja	78
3. Paengaruh Kompensasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	80
A. Kesimpulan	80
B. Saran.....	81

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel II-1 Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu	26
Tabel III-1 Definisi Operasional.....	32
Tabel III-2 Pelaksanaan Penelitian	34
Tabel III-3 Pengukuran Sampel dan Populasi	42
Tabel III-4 Pengukuran Skala Likert	43
Tabel III-5 Variabel Kompensasi	46
Tabel III-6 Variabel Disiplin	47
Tabel III-7 Variabel Prestasi Kerja.....	47
Tabel III-8 Variabel X1, X2 dan Y.....	49
Tabel IV-1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel IV-2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	56
Tabel IV-3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	57
Tabel IV-4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	58
Tabel IV-5 Pengukuran Skala Likert	59
Tabel IV-6 Skor Angket Variabel Kompensasi.....	59
Tabel IV-7 Skor Angket Variabel Disiplin	63
Tabel IV-8 Skor Angket Variabel Prestasi Kerja	66
Tabel IV-9 Koefisien Regresi Berganda	69
Tabel IV-10 Uji Normalitas Kormogorov Smornov.....	70
Tabel IV-11 Uji Multikolinearitas	71
Tabel IV-12 Uji Signifikan Parsial (Uji-t)	73
Tabel IV-13 Uji Simultan (Uji-f).....	75
Tabel IV-14 Koefisien Determinasi (D)	76

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II-1 Kerangka Konseptual.....	26
Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	52
Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	53
Gambar IV-1 Grafik Heterokedastisitas	72
Gambar IV-1 Hasil Pengujian Hipotesis Uji t.....	74
Gambar IV-2 Hasil Pengujian Hipotesis Uji F.....	75

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu perusahaan. Adapun tujuannya perusahaan dibuat untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dengan sumber daya manusia yang unggul dan bertanggung jawab. Jadi manusia merupakan salah satu faktor yang strategis dalam melaksanakan kegiatan manajemen dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia bagi perusahaan harus mampu untuk menyatukan cara pandang karyawan dan pemimpin perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui disiplin dan prestasi kerja yang tinggi terhadap pekerjaan, mereka akan mendapatkan balas jasa yaitu berupa imbalan atau kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.

Sumber daya manusia adalah asset perusahaan yang tidak tergantikan. Perusahaan dituntut mempunyai keunggulan bersaing baik dalam hal kualitas, service, biaya maupun sumber daya manusia yang profesional. Menciptakan dan meningkatkan disiplin karyawan dan dan komitmen organisasi adalah tidak mudah karena disiplin karyawan dan prestasi kerja karyawan dapat berpengaruh terhadap organisasi dan dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain kompensasi dapat di akomodasikan dengan baik dapat diterima semua karyawan didalam suatu organisasi ataupun perusahaan yang telah didirikan.

Sebagai salah satu perusahaan BUMD, PT. Bank Sumut Pusat Medan memiliki asset karyawan yang perlu dijaga dan dikembangkan, agar berbagai aktivitas kerja dapat berjalan secara efektif dan efisien. PT Bank Sumut saat ini melaksanakan tugas dalam menyelenggarakan program GCG (*good corporate governance*) atau bisa disebut implementasi credit risk management dan good corporate serta program sosial lainnya. Saat ini PT Bank Sumut mempunyai 7 orang direksi dan direktur diberbagai bidang diantaranya bagian dewan komisaris, direktur utama, direktur operasional, direktur bisnis dan syariah, direktur pemasaran, direktur kepatuhan, dewan pengawas syariah, dan mempunyai karyawan 250 orang karyawan dengan pembagian divisi, yaitu divisi penyelamatan kredit, divisi risiko kredit, dan divisi dana dan jasa. Dengan jumlah pegawai yang cukup besar bisa mencapai dan meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi.

Temuan awal pada objek yang diteliti pada PT. Bank Sumut Pusat Medan ditemukan berbagai permasalahan positif antara lain perusahaan senantiasa memperhatikan besarnya nilai kompensasi yang diterima karyawan dalam bekerja. Kompensasi yang diberikan yaitu berupa tiket wisata hiburan ataupun jalan-jalan keluar negeri dan uang tunai yang diberikan sesuai prestasi karyawan, tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja terus menerus mengalami perbaikan. Kedisiplinan dalam arti karyawan selalu datang tepat waktu dan pulang sesuai dengan peraturan perusahaan, karyawan senantiasa berusaha mencapai prestasi kerja yang terbaik dalam melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Hasil kerja yang baik dalam arti yaitu pengumpulan data atau berkas secara tepat waktu dan mengerjakan dokumen dengan rapi, perusahaan senantiasa memberikan

reward kepada karyawan yang memiliki kinerja baik. Karyawan berprestasi diberikan reward yaitu piagam penghargaan dan diberikan mobil dinas yang diberikan perusahaan.

Berbagai permasalahan pada PT. Bank Sumut Pusat Medan, menjadi dasar peneliti untuk menganalisis sebab atau faktor yang muncul. Hal ini dapat dijadikan sebagai perbaikan dalam meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai. Banyak permasalahan yang terjadi pada objek penelitian, namun penulis membatasi masalah penelitian mengenai kompensasi, disiplin, dan prestasi kerja.

Pada dasarnya kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima seseorang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter.

Menurut Handoko (2014, hal. 155) kompensasi atau finansial reward adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pemberian kompensasi dapat juga dilihat dalam bentuk penghargaan. Salah satu penghargaan eksterinsik merupakan, penghargaan yang nyata dan berupa penghargaan moneter (uang) dan non moneter dalam arti tidak berbentuk uang bisa dikatakan pemberian kompensasi tidak diberikan dengan balasan (uang) tetapi diberikan jaminan asuransi kesehatan.

Di sisi lain Tanjung (Fahmi, *dkk*, 2014) berhubungan dengan kompensasi, Islam telah membentuk batasan petunjuk untuk di implementasikan, dan salah satu dalam bentuk upah. Upah dalam islam dikaitkan dengan imbalan yang

diterima seseorang yang bekerja baik imbalan dunia (financial maupun nonfinansial), maupun imbalan akhirat (pahala sebagai investasi akhirat).

Hal ini sejalan dengan firman Allah dalam surah At-Taubat ayat 105

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya :

Dan Katakanlah : "Bekerjalah kamu maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang maha mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (Q.S At-Taubah (9) :105)

Maka ayat diatas memberikan suatu petunjuk bahawa, (Dan katakanlah) kepada mereka atau kepada manusia secara umum (“Bekerjalah kalian) sesuka hati kalian (maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan kalian itu dan kalian akan dikembalikan) melalui dibangkitkan dari kubur (kepada yang mengetahui alam ghaib dan alam nyata) yakni Allah (lalu diberikan-Nya kepada kalian apa yang telah kalian kerjakan.”) lalu Dia akan membalasnya kepada kalian. (tafsirq.com, 2017)

Sementara itu berhubungan dengan disiplin pada dasarnya untuk mencapai tujuan dan merealisasikan agenda kerja yang telah direncanakan. Menurut Rivai dkk (2014, hal. 598) 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 mentaati semua peraturan dan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sebagai contoh, beberapa karyawan terbiasa untuk terlambat bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, tindakan yang tidak sopan kepelanggan, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

Pentingnya disiplin untuk mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. (Sutrisno, 2009, hal. 87)

Disiplin kerja dalam prespektif Islam adalah suatu ibadah, ibadah yang dilakukan seseorang dengan rasa tulus, ikhlas, taat, mengikuti, serta tunduk. (Nuryanto, 2014, hal. 7). Secara umum disiplin kerja dapat diartikan sebagai ketaatan atau kepatuhan kepada peraturan yang ada atau disiplin adalah suatu sikap yang mencerminkan ketaatan terhadap suatu peraturan dan norma serta tata cara yang berlaku (Pratama, 2014).

Adapun, program penilaian prestasi kerja karyawan bertujuan untuk mendapatkan informasi akurat agar dapat membedakan karyawan di suatu perusahaan berdasarkan prestasi kerjanya. Prestasi kerja karyawan didasarkan atas hasil kerja yang semakin meningkat dari waktu ke waktu dengan menggunakan pedoman atau parameter yang jelas atau terukur. (Mulyapradana dan Hatta, 2016, hal. 59). Bernardin dan Russel (Sutrisno, 2009, hal. 149) memberikan definisi

tentang prestasi sebagai catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Prestasi kerja menurut Byars dan Rue (Sutrisno, 2009, hal. 149) merupakan sebuah tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu didalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada dalam pekerjaannya. Sedangkan prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan ini.

Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja seperti hasil penelitian Mora (2013) kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telkomsel Cabang Medan, pemberian kompensasi sangat penting bagi seluruh karyawan, karena kompensasi merupakan bentuk balas jasa dari perusahaan dan berfungsi untuk memenuhi kebutuhan hidup dan dapat menunjang prestasi kerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

Selanjutnya disiplin memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja seperti hasil penelitian Irawati, *dkk* (2012, hal. 57-59) disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Magelang. Dengan adanya karyawan yang disiplin dengan baik maka akan dapat menciptakan prestasi kerja yang baik. Sehingga akan menjadi modal utama dalam pencapaian tujuan perusahaan/organisasi. Pada dasarnya selama ini sudah sangat baik disiplin karyawan pada setiap tingkatannya dalam pendelegasian kerja di Balai Pelaksanaan Teknis Bina Marga Daerah Magelang. Karyawan yang disiplin telah memberikan contoh baik dan ketegasan terkait dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab kerja. Karena adanya disiplin maka

akan tercipta ketegasan, ketegasan yang dimaksud akan mencapai tujuan yaitu akan menciptakan prestasi kerja karyawan yang baik sesuai dengan keahliannya.

Berdasarkan uraian diatas, bahwa kompensasi, dan disiplin, mempunyai keterkaitan satu sama lain yang memberikan pengaruh positif terhadap prestasi kerja. Maka penulis tertarik untuk meneliti tentang kompensasi, dan disiplin dalam pencapaian prestasi kerja karyawan. Untuk itu penulis menetapkan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja pada PT. Bank Sumut Pusat Medan”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil penelitian tersebut permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan yang penulis identifikasi, sebagai berikut :

1. Perusahaan senantiasa memperhatikan besarnya nilai kompensasi yang diterima karyawan dalam bekerja.
2. Tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja secara terus menerus mengalami perbaikan.
3. Perusahaan senantiasa memberikan reward kepada karyawan yang memiliki kinerja baik.
4. Karyawan senantiasa berusaha mencapai prestasi kerja yang terbaik dalam melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam pembahasan serta untuk memperjelas pokok bahasan dalam penelitian ini, dengan mengingat keterbatasan kemampuan analisis, waktu, biaya, dan tenaga maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini mengenai kompensasi, disiplin, dan prestasi kerja pada PT. Bank Sumut Pusat Medan.

2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini untuk menjawab beberapa pertanyaan berikut:

- a. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap prestasi karyawan pada PT. Bank Sumut Pusat Medan ?
- b. Apakah ada pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Pusat Medan ?
- c. Apakah ada pengaruh langsung kompensasi dan disiplin terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Pusat Medan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai peneliti adalah :

- a. Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Pusat Medan.

- b. Untuk mengetahui disiplin berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Pusat Medan.
- c. Untuk mengetahui kompensasi dan disiplin berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja pada PT. Bank Sumut Pusat Medan.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian inidiharapkan dapat mengungkap komponen-komponen penting yang berpengaruh terhadap kompensasi, disiplin, dan prestasikaryawan pada PT. Bank Sumut Pusat Medan. Selanjutnya secara khusus hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi:

- a. Manfaatteoritis. Bagi peneliti yaitu untuk meningkatkan pengetahuan dalam bidang penelitian, serta pengetahuan peneliti yang mencakup kompensasi, disiplin dan hubungan antara keduanya dengan prestasi kerja karyawan.
- b. Manfaat praktis. Bagi perusahaan yaitu sebagai bahan evaluasi serta bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan kompensasi serta penilaian kinerja dan disiplin kerja pada perusahaan. Dan bagi peneliti adalah sebagai pelajaran bagi diri pribadi serta peneliti yang akan datang dalam hal penelitian.
- c. Sebagai bahan pertimbangan sekaligus haluan dalam mengadakan penelitian serupa khususnya tentang pengaruh kompensasi terhadap disiplin dengan prestasi kerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Prestasi Kerja

Istilah prestasi kerja sering kita dengar atau sangat penting sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapainya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seseorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan.

Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

a. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan prestasi kerja dalam sebuah perusahaan dapat dilihat melalui perilaku disiplin kerja karyawan, adapun pengertian prestasi kerja menurut para ahli dapat dijabarkan sebagai berikut :

Di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang diterbitkan oleh Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional Jakarta (2008, hal. 1213) mengatakan bahwa “prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya”.

Menurut Hasibuan (2008, hal. 94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Sedangkan Sutrisno (2009, hal. 149) mengemukakan prestasi kerja merupakan suatu organisasi dan kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka, dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Maka diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi.

Menurut Cooper (Wulandari, 2015, hal. 2) menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Sedangkan dalam ajaran Islam dianjurkan untuk bekerja, berusaha dan mencari penghidupan pada siang hari. Hal ini sejalan dengan firman Allah dalam Al-Qur'an Surah Az-Zumar ayat 39

قُلْ يٰٓقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰٓى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَمِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ ﴿٣٩﴾

Artinya :

Katakanlah : Hai kaum ku, bekerjalah sesuai dengan keadaan mu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui.

(Q.S Az-Zumar (39):39)

Dari ayat diatas menunjukkan bahwa (Katakanlah, Hai Kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaan kalian) kondisi kalian (Sesungguhnya Aku

akan bekerja pula) sesuai dengan keadaanmu (maka kelak kalian akan mengetahuinya). (tafsirq.com, 2017)

b. Penilaian Prestasi Kerja

Didalam suatu organisasi ataupun perusahaan sangatlah dibutuhkan penilaian prestasi kerja, dimana prestasi kerja merupakan usaha-usaha untuk menciptakan disiplin, selain melalui adanya tata tertib/peraturan jelas, juga harus ada penjabaran tugas dan wewenang yang jelas. Adapun penilaian prestasi kerja menurut para ahli dapat dijelaskan sebagai berikut :

Menurut Hasibuan (2009, hal. 87) penilaian prestasi kerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Penilaian perilaku meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerja sama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi karyawan.

Menurut Handoko (2014, hal. 135) penilaian prestasi kerja adalah proses dimana melalui organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Menurut Bacal (Sanger, 2013, hal. 1293) menyatakan penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang melibatkan manajer dan karyawan dimana manajer menilai kemajuan yang telah dicapai karyawan kearah sasaran yang telah ditentukan dalam perencanaan kinerja dan untuk menyimpulkan apa yang berjalan baik sepanjang periode yang sedang dikaji ulang dan apa pula yang berjalan kurang baik.

c. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Setiap penilaian prestasi kerja harus memiliki tujuan yang jelas dan tegas tentang apa yang ingin dicapainya, sehingga manfaat penilaian tersebut menjadi lebih dapat dirasakan oleh para pegawai yang bersangkutan. Adapun manfaat penilaian prestasi kerja menurut para ahli dapat dijelaskan sebagai berikut :

Menurut Handoko (2013, hal. 135-137) dan adapun manfaat penilaian prestasi kerja dapat diuraikan sebagai berikut, perbaikan prestasi kerja, penyesuaian-penyesuaian kompensasi, keputusan-keputusan penempatan, kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karier, penyimpangan-penyimpangan proses staffing, ketidakakuratan informasional, kesalahan-kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang adil, tantangan-tantangan eksternal.

Menurut Hasibuan (2009, hal. 89) manfaat penilaian prestasi kerja karyawan yaitu, sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk, promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa, untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya, sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan, sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja, sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi.

Menurut Soeprihanto (Oktaviani, 2012 hal. 25) manfaat penilaian prestasi kerja karyawan yaitu, mengetahui keadaan keterampilan dan kemampuan

setiap karyawan secara rutin, untuk digunakan sebagai dasar perencanaan bidang personalia khususnya penyempurnaan kondisi kerja, dapat digunakan sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan, mengetahui kondisi perusahaan secara keseluruhan dari bidang personalia, meningkatkan manajerial.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Dalam meningkatkan prestasi kerja disuatu perusahaan ada beberapa faktor yang mempengaruhi, adapun faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan menurut para ahli sebagai berikut :

Menurut Sutrisno (2010, hal. 151) mengatakan bahwa umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor yaitu, kemampuan perandai dan minat seorang pekerja, kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja, dan tingkat motivasi kerja.

Menurut Suprihatiningrum dan Asuti (2012, hal. 2) faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja antara lain yaitu, motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan.

Menurut Siagian (2007, hal. 151) mengemukakan ada tiga faktor yang memengaruhi prestasi kerja. Faktor-faktor individu yang dimaksud yaitu, usaha, abielities, dan persepsi tugas.

e. Indikator Prestasi Kerja

Didalam suatu perusahaan haruslah ada pengukuran prestasi kerja karyawan, dimana karyawan yang berprestasi dapat diukur dengan berbagai cara yang telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan, adapun beberapa pengukuran ataupun indikator menurut para ahli yaitu :

Menurut Haristryanto (2016, hal. 28) prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja ini mempunyai tiga faktor penting yaitu, kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, maka makin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Menurut Mangkunegara (2009, hal. 67) menjelaskan bahwa “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Adapun indikator prestasi kerja yaitu, kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Menurut Sutrisno (2009, hal, 152) pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan. Bidang prestasi kunci tersebut adalah, Hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi.

Dari berbagai macam indikator yang ada diatas dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator prestasi kerja yaitu, hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi, kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan motivasi seorang pekerja.

2. Kompensasi

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan financial (*financial reward*) yang diterima oleh seseorang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya organisasi secara moneter namun kompensasi juga berbentuk non financial. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter.

Dalam arti Penghargaan eksterinsik adalah penghargaan yang nyata dan berupa penghargaan moneter (uang) dan non-moneter dalam arti tidak berbentuk uang bisa dikatakan pemberian kompensasi tidak diberikan dengan balasan (uang) tetapi diberikan jaminan asuransi kesehatan.

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi berkaitan dengan imbalan yang diterima oleh seseorang melalui hubungan kepegawaian, kompensasi juga merupakan suatu dorongan agar karyawan dapat termotivasi untuk dapat bekerja dengan baik sesuai dengan keahliannya, adapun pengertian kompensasi menurut para ahli sebagai berikut :

Menurut Mulyapradana dan Hatta (2016, hal. 14) kompensasi adalah upah atau gaji merupakan salah satu faktor utama yang menjadi alasan seseorang bekerja disuatu perusahaan. Gaji dan upah merupakan istilah yang selalu digunakan dalam sistem pengupahan atau kompensasi atau imbalan. Pada dasarnya keduanya memiliki makna yang sama, yaitu sebagai imbalan berupa uang atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja.

Menurut Khadarisman (2016, hal. 1) kompensasi adalah apa yang seorang karyawan /pegawai/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodic didesain dan dikelola oleh bagian sumber daya manusia. Kompensasi yang diberikan organisasi ada yang berbentuk uang, namun ada yang tidak berbentuk uang.

Menurut Wirawan (2015) kompensasi adalah imbalan financial dan non-finansial yang diterima tenaga kerja sebagai hasil hubungan ketenagakerjaan antara pemberi kerja dan tenaga kerja. Imbalan financial banyak jenisnya, gaji, upah, bonus, komisi, tunjangan-tunjangan, lumpsum perjalanan dinas atau vakansi. Kompensasi non finansial antara lain, perumahan, jaminan sosial, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan, asuransi kematian, dan asuransi pensiun.

Menurut Hamid (2014, hal. 141) kompensasi adalah secara umum tidak lain dari pada suatu metode pengadaan dan pemberian jasa yang layak kepada karyawan guna tercapainya tujuan perusahaan. Untuk menentukan besarnya balas jasa yang diberikan kepada karyawan biasanya didasarkan pada kondisi

dimana perusahaan tersebut berada dan kemampuan keuangan perusahaan cukup.

Sedangkan kompensasi dalam Al-Qur'an memerintahkan kepada majikan untuk membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai kerja mereka, dan pada saat yang sama dia telah menyelamatkan kepentingannya sendiri. Dan jika tidak mau mengikuti anjuran Al-Qur'an maka dia akan dianggap sebagai penindas dan penganiayaan dan akan dihukumm di dunia oleh negara islam dan dihari kemudian oleh Allah SWT.

Demikian pula para pekerja akan dianggap penindas jika dengan memaksa majikan untuk membayar melebihi kemampuannya. Prinsip keadilan yang tercantum dalam Surah Al- Jasiyah ayat 22, dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan. Hal ini sejalan dengan firman Allah Al-Qur'an Surah Al-Jasiyah ayat 22

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ
بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿٢٢﴾

Artinya :

“Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan. (Q.S Al-Jasiyah(45):22)

Maksud ayat diatas yaitu (Dan Allah menciptakan langit dan) menciptakan (bumi dengan tujuan yang benar) *lafal Bil haqqi ber-ta'alluq* kepada *lafal khalaqa* : penciptaan langit dan bumi itu dimaksud untuk menunjukkan kekuasaan dan keesaan-Nya (dan dikerjakannya) yaitu kemaksiatan dan ketaatan yang dilakukannya, maka tidaklah sama balasan yang diterima orang kafir dan seseorang mukmin (dan mereka tidak akan dirugikan). (tafsirq.com, 2017)

b. Tujuan Kompensasi

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

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

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

menantang atau orang yang mempunyai kualifikasi lebih baik dalam organisasi akan dibayar lebih tinggi. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan akan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama di pasar tenaga kerja.

Menurut Hasibuan (2009, hal. 121) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain yaitu, kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh, dan pengaruh pemerintah.

c. Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu hal yang penting dalam memberikan imbalan atau balasan pihak perusahaan terhadap seseorang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi.

Menurut Wirawan (2015) komponen kompensasi pertama dapat dikelompokkan menjadi kompensasi langsung (*direct compensation*) adalah kompensasi yang secara langsung diterima oleh pegawai/karyawan dan sedangkan, kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) adalah kompensasi yang diterima oleh pegawai secara tidak langsung.

Menurut Dito (2010, hal. 14) kompensasi mempunyai tiga komponen yaitu, Pemabayaran uang secara langsung, pemabayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan dan asuransi, ganjaran non financial seperti jam kerja padat dan kantor yang bergengsi. Sedangkan Simamora (Adinata, 2011 hal. 6) kompensasi terdiri dari beberapa komponen yaitu, kompensasi finansial, dan kompensasi non finansial.

d. Indikator Kompensasi

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

Menurut Umar (Akbar, 2015 hal. 3) indikator kompensasi gaji, intensif, bonus, upah, dan asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

Menurut Hasibuan (2009, hal. 122) selain karakteristik indikator dari kompensasi juga bisa dilihat dan diukur dari asas-asas kompensasi yang ada di banyak literatur. Program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapatkan perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan. Asas kompensasi antara lain yaitu, asas adil, asas layak dan wajar, ketersediaan kompensasi

Menurut Mathis dan Jakson (Hakim, 2011 hal. 172) menjelaskan bahwa ada beberapa bentuk kompensasi yang bisa diberikan perusahaan kepada karyawan mereka yang secara umum dapat berupa imbalan finansial (*materil*) dan non finansial (*Inmateril*). Bentuk kompensasi lainnya yaitu, bentuk langsung yang merupakan upah dan gaji, bentuk kompensasi tidak langsung merupakan tunjangan karyawan.

Dari berbagai macam indikator yang ada diatas dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator kompensasi yaitu, asas adil, asas layak dan wajar, ketersediaan kompensasi, upah, gaji, insentif, tunjangan, dan asuransi.

3. Disiplin

Disiplin merupakan tindakan ketaatan yang dilakukan seseorang untuk mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan. Dalam suatu organisasi kedisiplinan dapat ditegakkan apabila peraturan-peraturan ditaati oleh karyawan yang ada didalam perusahaan/organisasi tersebut.

Disiplin merupakan suatu perasaan yang taat atau patuh terhadap peraturan termasuk melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Kerja merupakan suatu kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan seseorang. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu perbuatan yang taat atau patuh terhadap peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja.

a. Pengertian Disiplin

Disiplin adalah rasa taat dan patuh terhadap nilai yang dipercaya dan menjadi tanggung jawabnya. Dengan kata lain disiplin adalah patuh terhadap peraturan atau tunduk pada pengawasan dan pengendalian. Adapun pengertian disiplin menurut para ahli sebagai berikut :

Menurut Sinambela (2016, hal. 334) mengatakan bahwa disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi. Sedangkan

Rivai *dkk*, (2014, hal. 598) 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 mentaati semua peraturan dan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sebagai contoh, beberapa karyawan terbiasa untuk terlambat bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, tindakan yang tidak sopan kepelanggan, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

Menurut Hasibuan (2009, hal. 193) disiplin merupakan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan yang ada didalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Permatasari *dkk*, (2015, hal. 2) disiplin merupakan kesediaan karyawan untuk menaati aturan serta norma-norma yang berlaku dalam perusahaan baik itu aturan yang tertulis maupun aturan yang tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan suatu bentuk pengendalian diri dan juga dilaksanakan secara teratur sebagai indikator tingkat kesungguhan kerja karyawan.

Sedangkan dalam konteks Islam bahwa disiplin telah dijelaskan dalam surah Al-Qur'an Surah Hud ayat 112 yang berbunyi :

فَأَسْتَقِيمُ كَمَا أُمِرْتُ وَمَنْ تَابَ مَعَكَ وَلَا تَطْغَوْا إِنَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ



Artinya :

”Maka tetaplah kamu pada jalan yang benar, sebagaimana diperintahkan kepadamu dan (juga) orang yang telah taubat beserta kamu dan janganlah

kamu melampaui batas. Sesungguhnya dia maha melihat apa yang kamu kerjakan”(Q.S Hud ayat (11):112)

Dari ayat diatas menunjukkan bahwa, (Maka tetaplah kamu pada jalan yang benar) yaitu mengamalkan perintah Rabbmu dan menyembah kepada-Nya (sebagaimana diperintahkan kepadamu dan) juga tetaplah pada jalan yang benar (orang yang telah bertobat) yaitu orang yang telah beriman (beserta kamu dan janganlah kalian melampaui batas) melanggar batasan-batasan Allah. (Sesungguhnya Dia Maha Melihat apa yang kalian kerjakan) oleh sebab itu Dia membalas kalian. (tafsirq.com, 2017)

Dari menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan disiplin adalah sifat yang ditanamkan kepada seseorang yang dapat meningkatkan kesadaran dan kesediaan mentaati semua peraturan dan prosedur yang ada didalam perusahaan.

b. Tujuan Disiplin

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

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

Menurut Sastrohadiwiryono (Arianto, 2013, hal. 194) tujuan disiplin adalah agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan

ketenagakerjaan, dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, menggunakan dan memelihara prasarana dan sarana barang dan jasa perusahaan dengan baik, bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku dan tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi.

Menurut Simamora (Permatasari, *dkk*, 2015, hal. 2) tujuan disiplin kerja yaitu, untuk memastikan perilaku karyawan konsisten sesuai dengan aturan perusahaan, untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara penyelia dan bawahannya, membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dapat memacu individu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja dan pada akhirnya menghasilkan pencapaian bagi individu bersangkutan.

c. Jenis-jenis Disiplin

Dalam disiplin kerja terdapat banyak hal yang di dapat dari kinerja karyawan di setiap perusahaan, dengan cara langsung ataupun tidak langsung. Dibalik itu semua akan ada hal yang membentuk dari setiap apa yang dihasilkan karyawan, sehingga terbentuknya bentuk-bentuk yang dapat dijadikan peningkat untuk setiap karyawan.

Menurut Mangkunegara (2009, hal. 281) terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu, disiplin retributif, disiplin korektif, perspektif hak-hak individu, dan perspektif utilitarian. Sedangkan Sinambela (2016, hal. 336) mengatakan bahwa terdapat dua jenis bentuk disiplin, yaitu, disiplin preventif, dan disiplin korektif.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Pada dasarnya disiplin seseorang karyawan dapat berpengaruh terhadap prestasi kerjanya, disiplin merupakan suatu ketaatan karyawan dalam menjalankan tugasnya, dan apabila karyawan tidak menerapkan disiplin maka harus bersedia menerima sanksi yang telah ditetapkan perusahaan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin sebagai berikut :

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin. Menurut Singodimedjo (Sutrisno, 2009, hal. 89) menyatakan faktor yang mempengaruhi disiplin adalah sebagai berikut, besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, dan diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Menurut Sinambela (2016, hal 356) mengatakan bahwa faktor-faktor disiplin, yaitu, frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja.

Menurut Hasibuan (2009, hal. 194) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan yaitu sebagai berikut, tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, insentif, keadilan, pengawasan melekat, dan sanksi hukuman.

e. Indikator Disiplin

Dalam suatu perusahaan agar disiplin kerja dapat tercapai maka suatu karyawan harus mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan maka perlu diketahui adanya indikator disiplin.

Menurut Agustini (2011, hal. 73) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari disiplin diantaranya yaitu, tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, tanggung jawab,

Sedangkan menurut Hasibuan (2014, hal. 194) menyatakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya, tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balasan jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Menurut Yusuf (2016, hal. 216) mengatakan bahwa indikator-indikator disiplin ada beberapa yaitu, disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif.

Indikator yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator disiplin yaitu, disiplin preventif, disiplin korektif, disiplin progresif, tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balasan jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Dalam hal melakukan disiplin, seorang karyawan haruslah mentaati beberapa hal diatas agar terciptanya karyawan yang baik dan taat pada peraturan suatu organisasi dan ketika karyawan telah disiplin maka tujuan organisasi akan mudah dicapai.

B. Kajian Terdahulu

Kajian terdahulu merupakan hasil penelitian terdahulu yang sangat penting sebagai dasar dalam rangka penyusunan penelitian ini. Adapun kajian terdahulu menurut peneliti yaitu sebagai berikut :

Hasil penelitian yang dilakukan Haristryanto, (2012) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pada

Perum Perumnas Regional VII Makassar. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Rokhis, (2013) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Baitul Hikmah Gemuh Kendal Semarang.

Kemudian penelitian yang dilakukan Aulia *dkk*, (2013) menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Carnila *dkk*, (2013) bahwa variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Studi Pada Karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Cabang Kayu Tangan Kota Malang.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Dini, (2014) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan secara bersama-sama, artinya semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan bagian A.K.U (Administrasi, Keuangan dan Umum) pada Pabrik Gula Tjoekir di Kabupaten Jombang.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Fakhri, (2017) diperoleh hasil bahwa Kedisiplinan dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja pada PT. BPRS Gunung Slamet Cilacap.

Tabel II.1

Ringkasan hasil penelitian Terdahulu

NO	Peneliti (Tahun)	Variabel	Hasil
1	Haristryanto, (2012)	Kompensasi, dan Prestasi Kerja	Ditemukan hasil bahwa ada pengaruh antara kompensasi dengan prestasi kerja pada

			Perum Perumnas Regional VII Makassar
2	Rokhis, (2013)	Kompensasi, dan prestasi kerja	Ditemukan hasil bahwa kompensasi ada pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Rumah Sakit Baitul Hikmah Gemuh Kendal Semarang
3	Aulia <i>dkk</i> , (2013)	Disiplin kerja, prestasi kerja	Ditemukan hasil bahwa variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya
4	Carnila <i>dkk</i> , (2013)	Disiplin kerja, prestasi kerja	Ditemukan hasil bahwa variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Studi Pada Karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Cabang Kayu Tangan Kota Malang
5	Dini, (2014)	Kompensasi, disiplin, dan	Ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan

		prestasi kerja	signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan secara bersama-sama, artinya semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan bagian A.K.U (Administrasi, Keuangan dan Umum) pada Pabrik Gula Tjoekir di Kabupaten Jombang
6	Fakhri, (2017)	Kompensasi, disiplin, dan prestasi kerja	Ditemukan bahwa Kedisiplinan dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja pada PT. BPRS Gunung Slamet Cilacap

Sumber Data diolah, 2017

C. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja

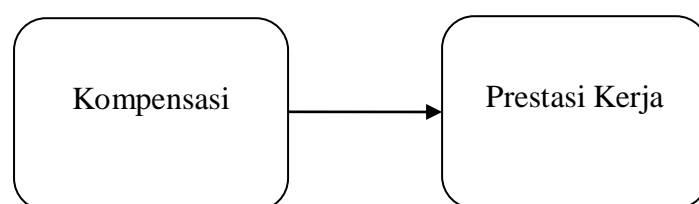
Hasibuan (2016, hal. 117) menyatakan bahwa kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan.

Kompensasi merupakan suatu hal yang tidak terlepas dari keberhasilan suatu pekerjaan karyawan dikarenakan kompensasi dapat menjadi acuan serta dorongan para karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja.

Admosudiro (Kadarisman, 2014, hal. 9) Mengemukakan bahwa kompensasi balas jasa adalah penghargaan kepada pegawai secara adil dan layak untuk prestasi kerja dan atas jasa yang telah dikeluarkan terhadap tujuan organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan Haristryanto, (2012) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pada Perum Perumnas Regional VII Makassar.

Dari teori tersebut menjelaskan bahwa kompensasi merupakan balasan atas apa yang telah dilaksanakan oleh para karyawan sehingga timbul asumsi pada karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja dengan tujuan mendapat kompensasi tersebut.



Gambar II.1

Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi kerja

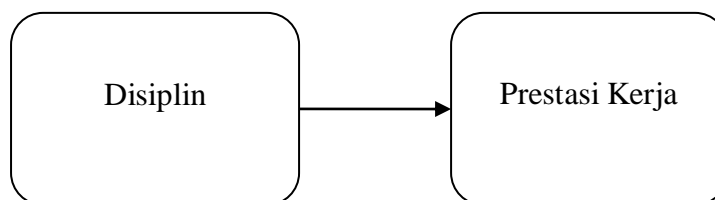
2. Pengaruh Disiplin terhadap Prestasi Kerja

Reza (Afdillah, 2017) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor prestasi kerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan

harus dibudayakan dikalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan.

Teori lain yang menyatakan pengaruh serta hubungan disiplin terhadap prestasi kerja yang sangat berpengaruh yaitu dinyatakan oleh Sutrisno, (2009, hal. 85) menyatakan disiplin pada karyawan sangat dibutuhkan karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Dengan dasar teori-teori tersebut maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja yang baik tidak terlepas dari disiplin para karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Kemudian penelitian yang dilakukan Aulia, *dkk*, (2013) menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya



Gambar II.2

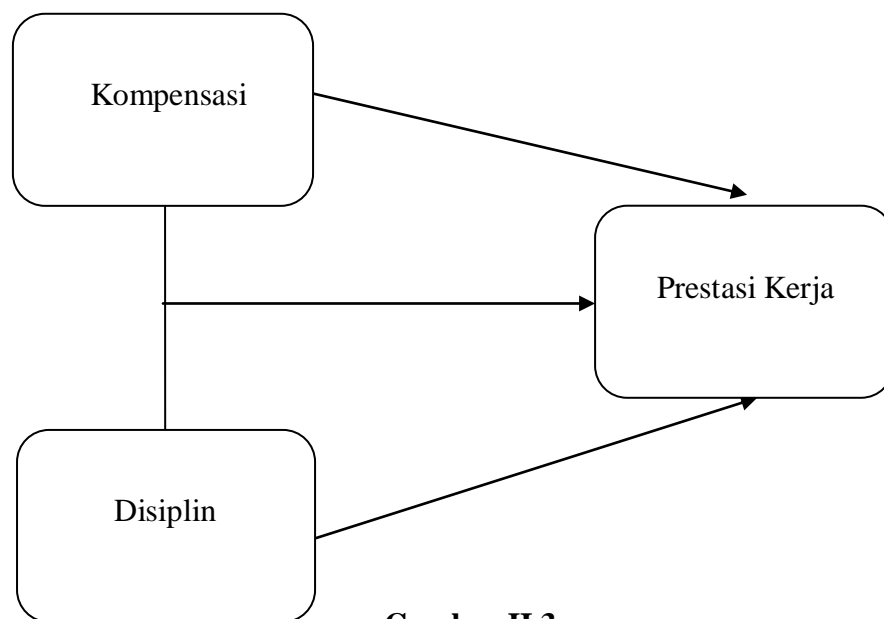
Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi kerja

3. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin terhadap Prestasi Kerja

Dari teori yang telah ada dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan didalam perusahaan/organisasi, semua itu tidak terlepas dari pada variabel yang mempengaruhinya yaitu dua diantaranya adalah kompensasi dan disiplin.

Panggabean (Sutrisno, 2009, hal. 153) Penilaian prestasi merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara priodik. Proses penilaian prestasi ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan suatu proses yaitu, serangkaian kegiatan yang saling berkaitan. Kegiatan-kegiatan itu terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran, dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Dini, (2014) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan secara bersama-sama, artinya semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan bagian A.K.U (Administrasi, Keuangan dan Umum) pada Pabrik Gula Tjoekir di Kabupaten Jombang.



Gambar II.3

Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 44). Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja pada PT. BANK SUMUT PUSAT MEDAN
2. Ada pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja pada PT. BANK SUMUT PUSAT MEDAN
3. Ada pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap prestasi kerja pada PT. BANK SUMUT PUSAT MEDAN

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan asosiatif, kuantitatif pendekatan tersebut digunakan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan diantara ketiga variabel dalam penelitian ini, yakni dimana variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin (X2). Sedangkan variabel terikat Prestasi Kerja (Y)

Menurut Sugiyono (2015, hal. 14) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan suatu usaha yang dilakukan untuk meneliti variable dengan konsep yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dan mempermudah pemahaman dalam penelitian ini.

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini dapat dikemukakan pada tabel berikut ini :

Tabel III- 1
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Indikator	Skala	Butir Pernyataan
1.	Kompensasi	<p>Kompensasi adalah secara umum tidak lain dari pada suatu metode pengadaan dan pemberian jasa yang layak kepada karyawan guna tercapainya tujuan perusahaan. Untuk menentukan besarnya balas jasa yang diberikan kepada karyawan biasanya didasarkan pada kondisi dimana perusahaan tersebut berada dan kemampuan keuangan perusahaan cukup. (Hamid, 2014, hal. 141)</p>	<p>Dalam penerapan kompensasi dapat diukur melalui asas adil, asas layak dan wajar, ketersediaan kompensasi, upah, gaji, insentif, tunjangan, dan asuransi. (Umar (Akbar, 2015 hal. 3) ; (Hasibuan, 2009 hal. 122) ; (Mathis dan Jackson (Hakim, 2011 hal. 172)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah 2. Gaji 3. Insentif 4. Tunjangan 5. Asuransi 	1-5	<ol style="list-style-type: none"> 1,2,3 4,5,6 7,8,9 10,11 12,13,14

2.	Disiplin	Disiplin merupakan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan yang ada dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2009 hal. 193)	<p>Dalam penerapan disiplin dapat diukur melalui, disiplin preventif disiplin korektif, disiplin progresif, tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balasan jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan, tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, tanggung jawab.</p> <p>(Agustini, 2011 hal. 73) ; (Hasibuan, 2014 hal. 194) ; (Yusuf, 2016 hal. 216)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keteladanan pemimpin 2. Memperhatikan tingkat kehadiran 3. Pemberian balasan jasa 4. Melaksanakan pekerjaan berdasarkan tujuan dan kemampuan 5. Menciptakan rasa keadilan 6. Menerapkan sistem pengawasan melekat 7. Memiliki rasa 	1-5	<p>15,16</p> <p>17</p> <p>18</p> <p>19</p> <p>20</p> <p>21</p> <p>22,23</p>
----	----------	---	---	---	-----	---

				tanggung jawab		
				8. Pemberian sanksi atau hukuman		24,25
				9. Mematuhi perintah atasan		26,27
3.	Prestasi Kerja	Prestasi kerja adalah suatu organisasi dan kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka, dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Maka diperlukan karyawan-karyawan yang	Dalam penerapan prestasi kerja dapat diukur melalui, kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab, hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi, kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, peran dan motivasi pekerja. (Haristryanto, 2016 hal. 28) ; (Mangkunegara, 2009 hal. 67) ; (Sutrisno, 2009 hal. 152)	1. Disiplin waktu dan absensi 2. Pengetahuan pekerjaan 3. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab 4. Sikap 5. Kemampuan dan motivasi pekerja 6. Kemampuan dan minat seorang pekerja	1-5	28,29 30,31 32 33 34 35

		mempunyai prestasi kerja yang tinggi. (Sutrisno, 2009 hal. 149)				
--	--	---	--	--	--	--

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Dalam kegiatan yang dilakukan penelitian dimana obyek yang dijadikan sebagai objek penelitian yaitu pada PT. Bank Sumut (Kantor Pusat) Medan, yang berada di Jalan Imam Bonjol No 18 Medan. Pemilihan lokasi ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa adanya kesediaan organisasi untuk memberikan informasi yang diperlukan sesuai dengan penelitian.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan dalam rentan waktu November 2017.

Adapun jadwal penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel III-2

Rencana Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	2017/2018																							
		November				Desember				Januari				Februari				Maret				Oktober			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul				■																				
2	Prariset					■	■	■	■																
3	Penulisan Proposal									■	■	■	■	■	■	■	■								
4	Seminar Proposal																	■							
5	Pengumpulan data																		■						
6	Penyusunan Skripsi																			■					
7	Bimbingan Skripsi																				■				
8	Sidang Skripsi																					■			

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015 hal. 117). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada kantor PT. Bank Sumut Pusat Medan yang berjumlah 250 orang dengan menggunakan teknik non probability sampling dikarenakan keterbatasan waktu peneliti yang singkat maka tidak semua anggota populasi berpeluang menjadi sampel.

2. Sampel

Sampel merupakan populasi kecil yang digunakan dalam penelitian. Sampel terdiri dari sekelompok individu yang dipilih dari kelompok yang lebih besar dimana pemahaman dari hasil penelitian diberlakukan.

Menurut Juliandi, *dkk*, (2015, hal. 59) menyatakan bahwa sampel merupakan wakil populasi dan sampel dan penelitian boleh berupa benda maupun bukan benda. Umumnya penelitian-penelitian dan ilmu-ilmu perilaku populasi dan sampelnya adalah kumpulan manusia (karyawan, konsumen). Maka dalam penelitian ini penulis membatasi jumlah pengambilan sampel sebanyak 72 orang.

Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden pada penelitian ini yaitu, dengan menggunakan teknik rumus slovin Juliandi, *dkk*, (2015, hal. 59) sebagai berikut ini :

Tabel III.3
Pengukuran Sampel dan Populasi

NO	Bagian	Populasi	Jumlah
1	Divisi Risiko Kredit	111	32
2	Divisi Dana dan Jasa	75	22
3	Divisi Penyelamatan Kredit	64	18
	Jumlah	250	72

Rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

(Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 55)

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e^2 = Persen kelonggaran ketidaktelitian

Dengan rumus tersebut maka diperoleh jumlah sampel yang akan diteliti sebagai berikut :

$$\text{Divis Risiko Kredit} = \frac{111}{250} \times 72 = 31,96 = 32$$

Pada penelitian ini pengambilan sampel dilakukan dengan membatasi sampel pada Divisi Umum, Divisi Sumber Daya Manusia, Divisi Penyelamatan Kredit, karena menurut pengamatan awal penulis pada tiga divisi ini kompensasi dan disiplin kerja terjadi cukup tinggi yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan di area kantor PT. Bank Sumut Pusat Medan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya adalah dengan menggunakan :

1. Kuesioner (angket)

Kuisisioner adalah suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subyek baik secara kelompok ataupun individu untuk mendapatkan informasi tertentu.

Menurut Arikunto (2014, hal. 194) kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari pegawai PT. Bank Sumut Pusat Medan

Dalam Penelitian ini skala pada angket yang digunakan adalah *skala likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2015 hal. 134). Jawaban yang diberikan oleh responden dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pernyataan mempunyai lima opsi jawaban yaitu :

Tabel III.4
Pengukuran Skala Likert

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

2. Observasi

Observasi yakni memperhatikan sesuatu dengan menggunakan mata. Di dalam pengertian psikologi, observasi atau yang disebut pula dengan pengamatan, meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra. Jadi mengobservasi dapat dilakukan melalui pengelihatian, penciuman, pendengaran, peraba, dan pengecap. Apa yang dikatakan ini sebenarnya adalah pengamatan langsung. Di dalam artian penelitian observasi dapat dilakukan dengan tes, kuisisioner, rekaman gambar, rekaman suara. (Arikunto, 2014 hal. 199-200). Dalam hal ini peneliti mengamati berbagai permasalahan yang ada pada PT. Bank Sumut Pusat Medan.

Sedangkan Sugiyono (2016, hal. 145) teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

3. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit (Sugiyono, 2015 hal. 194)

Pengumpulan data dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara kepada pegawai PT. Bank Sumut Pusat Medan. Selanjutnya data yang diperoleh

dari hasil penyebaran angket tersebut dilakukan tes untuk mengetahui validitas dan reabilitas dari data tersebut.

a. Uji Validitas Data

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2015 hal. 211). Validitas konstruk pengujian dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor total menggunakan rumus korelasi *product moment*, yaitu :

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

(Sugiyono, 2015 hal. 255)

Keterangan :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variable x

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel y

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

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

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

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

$\sum x_i y_i^2$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Tabel III.5
Variabel Kompensasi

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
item1	0,332 (positif)	0,004 < 0,05	Valid
item2	0,401 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
item3	0,540 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
item4	0,449 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
item5	0,536 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
item6	0,514 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
item7	0,300 (positif)	0,01 > 0,05	Valid
item8	0,192 (positif)	0,107 > 0,05	Tidak Valid
item9	0,263 (positif)	0,025 < 0,05	Valid
item10	0,296(positif)	0,012 < 0,05	Valid
item11	0,514(positif)	0,000 < 0,05	Valid
item12	0,574(positif)	0,000 < 0,05	Valid
item13	0,428(positif)	0,000 < 0,05	Valid
item14	0,366(positif)	0,002 < 0,05	Valid

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Dengan dilihat dari nilai Sig(2 tailed) dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai Sig(2 tailed) \leq 0,05, maka butir instrument valid, jika nilai Sig(2 tailed) \geq 0,05, maka butir instrumen tidak valid.

Dari tabel III.5 menunjukkan bahwa setiap pernyataan dari 14 kuisisioner tabel kinerja hanya 13 pernyataan memiliki nilai yang valid dan 1 pernyataan tidak valid, maka dengan demikian 13 pernyataan dapat dilanjutkan dengan uji reabilitas instrument penelitian.

Tabel III.6
Variabel Disiplin

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
item1	0,697 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
item2	0,101 (positif)	0,399 < 0.05	Valid
item3	0,697(positif)	0,000 < 0,05	Valid
item4	0,697(positif)	0,000 < 0,05	Valid
item5	0,748(positif)	0,000 < 0,05	Valid
item6	0,,581(positif)	0,000 < 0,05	Valid
item7	0,581(positif)	0,01 < 0,05	Valid
item8	0,581(positif)	0,000 < 0,05	Valid
item9	0, 748(positif)	0,025 < 0,05	Valid
item10	0,281(positif)	0,017 < 0,05	Valid
item11	0,581(positif)	0,000 < 0,05	Valid
item12	0,,246(positif)	0,037 < 0,05	Valid
item13	0,,748(positif)	0.000 < 0,05	Valid

Dari tabel III.6 menunjukkan bahwa setiap pernyataan dari 13 kuisioner tabel disiplin memiliki nilai yang valid, maka dengan demikian dapat dilanjutkan dengan uji reabilitas instrument penelitian.

Tabel III.7
Variabel Prestasi Kerja

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
item1	0,855(positif)	0,000 < 0,05	Valid
item2	0,366 (positif)	0,002 < 0.05	Valid
item3	0,855(positif)	0,000 < 0,05	Valid
item4	0,900(positif)	0,000 < 0,05	Valid
item5	0,855(positif)	0,000 < 0,05	Valid
item6	0,366(positif)	0,002 < 0,05	Valid
item7	0,900(positif)	0,000 < 0,05	Valid
item8	0,900(positif)	0,000 < 0,05	Valid

Dari tabel III.7 menunjukkan bahwa setiap pernyataan dari 8 kuisisioner tabel prestasi kerja memiliki nilai yang valid, maka dengan demikian dapat dilanjutkan dengan uji reabilitas instrument penelitian.

b. Uji Reliabilitas Data

Uji Reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan reliabel bila hasil Cronbach Alpha > 0,6 dengan rumus sebagai berikut :

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

(Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 82)

Keterangan :

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butiran pertanyaan

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

σb^2 = Varians butir

Selanjutnya butiran instrument yang valid diatas diuji dengan uji reliabilitas untuk mengetahui apakah seluruh butir pertanyaan dari setiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan teknik *Cronbach Alpha*. Dikatakan reliabel apabila hasil Alpha > 0,6 maka instrument memiliki reabilitas yang reliable. (Juliandi, *dkk*, 2015 hal. 83).

Tabel III.8
Variabel X1, X2, dan Y

Variabel	Nilai reliabel	Keterangan
Kompensasi	626	Reliabel
Disiplin	821	Reliabel
Prestasi Kerja	877	Reliabel

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015, hal. 207) bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini :

1. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

(Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 157)

Dimana :

Y = Prestasi Kerja

X1 = Kompensasi

X2 = Disiplin

a = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi

e = Error Terms

Suatu Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistik berada dalam daerah signifikan secara statistik, apabila nilai uji statistik berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya, disebut signifikan bila nilai uji statistik berada dalam daerah H_0 diterima.

2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

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 disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas Gujarati, *dkk*, (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 160). Adapun cara lain dalam menguji normalitas data dengan menggunakan cara kolmogorov smirnov. Dalam menentukan kriteria normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika kolmogorof smirnov adalah tidak signifikan (Asymp. Sig (2-tailed) $> \alpha 0,05$).

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen Gujarati, *dkk*, (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 161). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (Variance Inflasi factor/VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5. Pendeteksian terhadap Multikolinieritas

dapat dilakukan dengan melihat Variance Inflasi Factor/VIP Hines dan Montgomery (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 161)

c. Uji Heterokedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 161). Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas, Santoso (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 161)

d. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pegganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 163).

Salah satu cara mengidentifikasinya adalah dengan melihat nilai Dubrin Watson (D-W):

- Jika nilai D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif
- Jika nilai D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi

- Jika nilai D-W di atas +2 berarti ada autokorelasi negatif (Juliandi, dkk, 2015, hal. 163).

-

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)

Uji t dipergunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

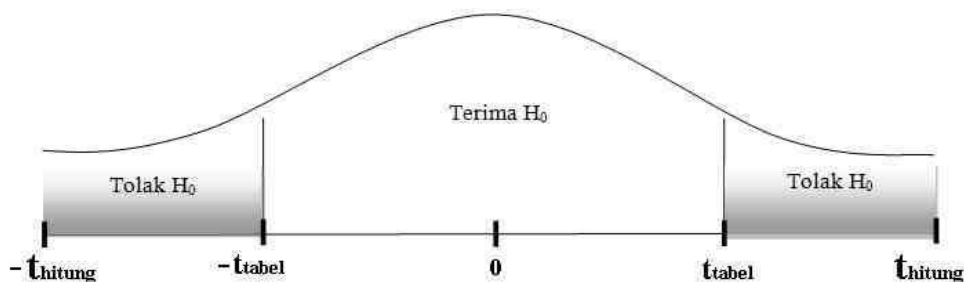
(Sugiyono, 2015 hal. 257)

Keterangan :

t = Nilai t hitung

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya pasangan rank



Gambar III.1

Kriteria Pengujian Hipotesis

Kriteria pengujian :

- a) Jika nilai t hitung $>$ t tabel maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- b) Jika nilai t hitung $<$ t tabel maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- c) Tolak H_0 jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($sig. < \alpha_{0,05}$).
- d) Terima H_0 jika nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} ($sig. > \alpha_{0,05}$).

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji f digunakan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas untuk dapat menjelaskan keragaman variabel terikat, serta untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi.

Rumus Uji f yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2015 hal. 266)

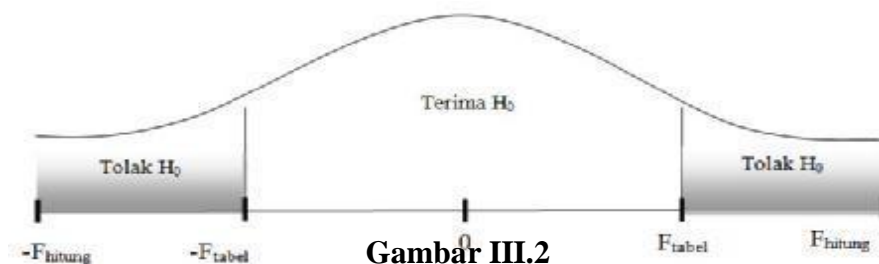
Keterangan :

Fh = Nilai F dihitung

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel



Gambar III.2

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Keterangan:

F_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi Lingkungan kerja dan Pengawasan terhadap Efektivitas kerja

F_{tabel} = Nilai f dalam tabel f berdasarkan n

Kriteria pengujian:

- a) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung < probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig. < $\alpha_{0,05}$).
- b) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung > probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig. < $\alpha_{0,05}$) (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 159).

4. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi (R-Square) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel dependen dipengaruhi oleh variasi nilai variabel independen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentasi pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap prestas kerja.(Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 159)

Rumus Koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

D = Determinasi

R = Nilai Korelasi Berganda

100% = Presentasi Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Identitas Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 72 orang karyawan pada PT Bank Sumut Pusat Medan, yang terdiri dari beberapa karakteristik, yaitu jenis kelamin, usia, masa kerja dan tingkat pendidikan.

a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel IV-1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	40	55,6	55,6	55,6
	Perempuan	32	44,4	44,4	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Berdasarkan Tabel IV-1 diatas menunjukkan bahwa dari 72 responden terdapat 40 orang (55,6%) laki-laki dan perempuan 32 orang (44,4%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas jenis kelamin laki-laki lebih banyak yang bekerja pada PT. Bank Sumut Pusat Medan, hal ini disebabkan karena laki-laki dapat bekerja dengan lebih baik dalam bidang tenaga maupun intelektual dibandingkan dengan perempuan yang kerjanya cenderung lebih lambat.

b. Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik Berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel IV-2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	11	15,3	15,3	15,3
	31-40	41	56,9	56,9	72,2
	41-50	10	13,9	13,9	86,1
	> 50	10	13,9	13,9	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Berdasarkan Tabel IV-2 diatas menunjukkan bahwa dari 72 responden terdapat responden yang berusia 20 - 30 tahun sebanyak 11 orang atau (15,3%), responden yang berusia 31 - 40 tahun sebanyak 41 orang (56,9%), responden yang berusia 41-50 tahun 10 orang atau (13,9%), responden yang berusia > 50 tahun 10 orang atau (13,9%).

Pada hasil data diatas dapat disimpulkan bahwa pada PT. Bank Sumut Pusat Medan, mayoritas karyawan berusia 31-40 tahun yang berjumlah 41 orang karyawan. Hal ini disebabkan oleh karena usia responden yang lebih tua biasanya lebih berpengalaman walaupun dari segi fisik lebih cepat lelah dibanding yang muda, tetapi mereka lebih cekatan.

c. Karakteristik Berdasarkan Masa Bekerja

Karakteristik Berdasarkan masa bekerja dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel IV-3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	16	22,2	22,2	22,2
	6-10 Tahun	14	19,4	19,4	41,7
	>10 Tahun	42	58,3	58,3	100,0
Total		72	100,0	100,0	

Sumber : Data Pengolahan SPSS (2018)

Berdasarkan Tabel IV-3 diatas menunjukkan bahwa dari 72 responden terdapat responden yang masa kerjanya 1-5 tahun sebanyak 16 orang atau (22,2%), responden yang masa kerjanya >10 tahun sebanyak 42 orang atau (58,3%). Dari data tersebut dapat diketahui bahwa karyawan pada PT.Bank Sumut Pusat Medan mayoritas masa kerjanya adalah > 10 tahun.

Pada hasil data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada PT. Bank Sumut Pusat Medan yaitu > 5 tahun. Hal ini dikarenakan semakin giat dan tekun pegawai dalam bekerja, maka perusahaan akan mempertahankan karyawan yang produktif dalam bekerja.

d. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik Berdasarkan masa bekerja dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel IV-4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Tingkat Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	8	11,1	11,1	11,1
	S1	23	31,9	31,9	43,1
	S2	41	56,9	56,9	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Sumber : Data Pengolahan SPSS (2018)

Berdasarkan data tabel IV-4 diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden dalam penelitian yaitu responden yang berpendidikan S2 berjumlah 41 orang atau sebesar 56,9 %, berpendidikan S1 berjumlah 23 orang atau sebesar 31,9 %, berpendidikan D3 sebesar 8 orang atau 11,1 %.

Pada hasil data diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT.Bank Sumut Pusat Medan mayoritas berpendidikan S2 dan S1 yang berjumlah 40 dan 23 orang atau sebesar 56,9% dan 31,9. Hal ini disebabkan karena dibutuhkannya pegawai yang memiliki pengetahuan yang luas serta tingkat kreatifitas dalam bekerja, dan tingkat pendidikan yang baik.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam hal ini penulis mengelola data berupa angket responden yang berjumlah 72 karyawan pada PT. Bank Sumut Pusat Medan, dengan menggunakan skala likert sebagai tolak ukur penilaian angket pada tabel berikut :

Tabel IV-5
Pengukuran Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Dalam ketentuan diatas, berlaku untuk menghitung variabel terikat (Y) maupun variabel bebas X1 dan X2.

a. Variabel Kompensasi

Berikut ini merupakan tabel IV-6 deskripsi penyajian data angket dari responden pada variabel kompensasi (X1) :

Tabel IV-6
Skor angket Variabel Kompensasi (X1)

No	Variabel Kompensasi (X1)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	45	62,5	27	37,5	0	0	0	0	0	0	72	100

2	38	52,8	29	40,3	5	6,9	0	0	0	0	72	100
3	33	45,8	35	48,6	4	5,6	0	0	0	0	72	100
4	53	73,6	19	26,4	0	0	0	0	0	0	72	100
5	52	72,2	18	25,0	2	2,8	0	0	0	0	72	100
6	43	59,7	27	37,5	2	2,8	0	0	0	0	72	100
7	38	52,8	30	41,7	4	5,6	0	0	0	0	72	100
8	38	52,8	31	43,1	3	4,2	0	0	0	0	72	100
9	45	62,5	25	34,7	2	2,8	0	0	0	0	72	100
10	51	70,8	18	25,0	3	4,2	0	0	0	0	72	100
11	51	70,8	19	26,4	2	2,8	0	0	0	0	72	100
12	53	73,6	19	26,4	0	0	0	0	0	0	72	100
13	36	50,0	35	48,6	1	1,4	0	0	0	0	72	100
14	37	51,4	34	47,2	1	1,4	0	0	0	0	72	100

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel IV-6 hasil temuan dari jawaban responden dikemukakan sebagai berikut :

Pada butiran pernyataan pertama mengenai Karyawan mendapatkan upah setiap bulan secara tepat waktu. Berdasarkan tabel data sebagian responden menjawab sangat setuju 45 orang atau 62,5%, setuju sebanyak 27 orang atau 37,5%.

Pada butiran pernyataan kedua Besarnya upah karyawan sesuai dengan hasil pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan tabel data sebagian responden menjawab sangat setuju 38 orang atau 52,8%, setuju sebanyak 29 orang atau 40,3%.

Pada butiran pernyataan ketiga perusahaan memberikan upah yang layak agar karyawan semangat dalam bekerja. Berdasarkan tabel data sebagian responden menjawab sangat setuju 33 orang atau 45,8%, setuju sebanyak 35 orang atau 48,6% kurang setuju menjawab kurang setuju 4 orang atau 5,6%.

Pada butiran pernyataan keempat gaji karyawan merupakan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan. Berdasarkan tabel data sebagian responden menjawab sangat setuju 53 orang atau 73,6%, setuju sebanyak 19 orang atau 26,4%.

Pada butiran pernyataan kelima gaji yang diterima karyawan sesuai dengan pekerjaan. Berdasarkan tabel data sebagian responden menjawab sangat setuju 52 orang atau 72,2%, setuju sebanyak 18 orang atau 25,0% dan kurang setuju sebanyak 2 orang atau 2,8%.

Pada butiran pernyataan keenam gaji yang diterima karyawan sesuai dengan jabatan sekarang. Berdasarkan tabel data sebagian responden menjawab sangat setuju 43 orang atau 59,7%, setuju sebanyak 17 orang atau 37,5% dan kurang setuju sebanyak 2 orang atau 2,8%.

Pada butiran pernyataan ketujuh karyawan merasa insentif yang diterima sudah sesuai dengan pengorbanan yang dilakukan. Berdasarkan tabel data sebagian responden menjawab sangat setuju 38 orang atau 52,8%, setuju sebanyak 30 orang atau 41,57% dan kurang setuju sebanyak 4 orang atau 5,6%.

Pada butiran pernyataan kedelapan perusahaan menetapkan kebijakan tertulis mengenai sistem pemberian insentif. Berdasarkan tabel data sebagian responden

menjawab sangat setuju 38 orang atau 52,8%, setuju sebanyak 31 orang atau 43,1% dan kurang setuju sebanyak 3 orang atau 4,2%.

Pada butiran pernyataan kesembilan sistem insentif membuat karyawan merasa betah di perusahaan. Berdasarkan tabel data sebagian responden menjawab sangat setuju 45 orang atau 62,5%, setuju sebanyak 25 orang atau 34,7% dan kurang setuju sebanyak 2 orang atau 2,8%.

Pada butiran pernyataan kesepuluh setiap tahun karyawan mendapat tunjangan sesuai dengan prestasi karyawan. Berdasarkan tabel data sebagian responden menjawab sangat setuju 51 orang atau 70,8%, setuju sebanyak 18 orang atau 25,0% dan kurang setuju sebanyak 3 orang atau 4,2%.

Pada butiran pernyataan kesebelas Tunjangan yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan aturan perusahaan. Berdasarkan tabel data sebagian responden menjawab sangat setuju 51 orang atau 70,8%, setuju sebanyak 19 orang atau 26,4% dan kurang setuju sebanyak 2 orang atau 2,8%.

Pada butiran pernyataan keduabelas perusahaan memberikan asuransi sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku. Berdasarkan tabel data sebagian responden menjawab sangat setuju 53 orang atau 73,6%, setuju sebanyak 19 orang atau 26,4%

Pada butiran pernyataan ketigabelas asuransi kesehatan, uang makan dan transportasi membuat karyawan merasa terjamin bekerja diperusahaan. Berdasarkan tabel data sebagian responden menjawab sangat setuju 36 orang atau 50,0%, setuju sebanyak 35 orang atau 48,6% dan kurang setuju sebanyak 1 orang atau 1,4%.

Pada butiran pernyataan keempatbelas asuransi-asuransi (kesehatan, jiwa, tenaga kerja) yang diberikan perusahaan sudah memadai. Berdasarkan tabel data sebagian responden menjawab sangat setuju 37 orang atau 51,4%, setuju sebanyak 34 orang atau 47,2% dan kurang setuju sebanyak 1 orang atau 1,4%.

b. Variabel Disiplin

Berikut ini merupakan tabel IV-7 deskripsi penyajian data angket dari responden pada variabel disiplin (X2)

Tabel IV-7
Skor angket Disiplin (X2)

No	Variabel Disiplin (X2)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	45	62,5	27	37,5	0	0	0	0	0	0	72	100
2	53	73,6	0	0	0	0	0	0	0	0	72	100
3	45	62,5	0	0	0	0	0	0	0	0	72	100
4	45	62,5	27	37,5	0	0	0	0	0	0	72	100
5	43	59,7	27	37,5	2	2,8	0	0	0	0	72	100
6	38	52,8	30	41,7	4	5,6	0	0	0	0	72	100
7	38	52,8	30	41,7	4	5,6	0	0	0	0	72	100
8	38	52,8	30	41,7	4	5,6	0	0	0	0	72	100
9	43	59,7	27	37,5	2	2,8	0	0	0	0	72	100
10	36	50,0	35	48,6	1	1,4	0	0	0	0	72	100
11	38	52,8	30	41,7	4	5,6	0	0	0	0	72	100
12	37	51,4	34	47,2	1	1,4	0	0	0	0	72	100

13	43	59,7	27	37,5	2	2,8	0	0	0	0	72	100
-----------	----	-------------	----	-------------	---	------------	---	----------	---	----------	----	------------

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel IV-7 hasil temuan dari jawaban responden dikemukakan sebagai berikut :

Pada butiran pernyataan pertama pimpinan selalu memberikan teladan pimpinan yang baik dalam bekerja. Berdasarkan tabel data sebagian responden menjawab sangat setuju 45 orang atau 62,5%, setuju sebanyak 27 orang atau 37,5%.

Pada butiran pernyataan kedua dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, pemimpin selalu menampilkan teladan pimpinan yang baik kepada karyawan. Berdasarkan tabel data sebagian responden menjawab sangat setuju 53 orang atau 73,6%,

Pada butiran pernyataan ketiga prestasi karyawan dalam bekerja di dukung oleh tingkat kehadiran yang optimal. Berdasarkan tabel data sebagian responden menjawab sangat setuju 45 orang atau 62,5%.

Pada butiran pernyataan keempat perusahaan memberikan balasan jasa sesuai dengan kemampuan karyawan. Berdasarkan tabel data sebagian responden menjawab sangat setuju 45 orang atau 62,5%, setuju sebanyak 27 orang atau 37,5%.

Pada butiran pernyataan kelima tugas karyawan sudah sesuai dengan tujuan dan kemampuan karyawan. Berdasarkan tabel data sebagian responden menjawab

sangat setuju 43 orang atau 59,7%, setuju sebanyak 27 orang atau 37,5% dan kurang setuju 2 orang atau 2,8%.

Pada butiran pernyataan keenam perusahaan selalu memberikan sistem keadilan dalam memberikan sanksi/hukuman. Berdasarkan tabel data sebagian responden menjawab sangat setuju 38 orang atau 52,8%, setuju sebanyak 30 orang atau 41,7% dan yang menjawab kurang setuju 4 orang atau 5,6%.

Pada butiran pernyataan ketujuh pimpinan perusahaan selalu melakukan pengawasan melekat terhadap karyawan. Berdasarkan tabel data sebagian responden menjawab sangat setuju 38 orang atau 52,8%, setuju sebanyak 30 orang atau 41,7% dan yang menjawab kurang setuju 4 orang atau 5,6%.

Pada butiran pernyataan kedelapan karyawan memiliki tanggung jawab dalam bekerja. Berdasarkan tabel data sebagian responden menjawab sangat setuju 38 orang atau 52,8%, setuju sebanyak 30 orang atau 41,7% dan yang menjawab kurang setuju 4 orang atau 5,6%.

Pada butiran pernyataan kesembilan hasil kerja harus dapat dipertanggung jawabkan karyawan. Berdasarkan tabel data sebagian responden menjawab sangat setuju 43 orang atau 59,7%, setuju sebanyak 27 orang atau 37,5% dan yang menjawab kurang setuju 2 orang atau 2,8%.

Pada butiran pernyataan kesepuluh sanksi dan hukuman dapat memberikan efek jera kepada karyawan. Berdasarkan tabel data sebagian responden menjawab sangat setuju 36 orang atau 50,0%, setuju sebanyak 35 orang atau 48,6% dan yang menjawab kurang setuju 1 orang atau 1,4%.

Pada butiran pernyataan kesebelas sanksi dan hukuman berlaku tanpa membedakan jabatan/pekerjaan. Berdasarkan tabel data sebagian responden menjawab sangat setuju 38 orang atau 52,8%, setuju sebanyak 30 orang atau 41,7% dan yang menjawab kurang setuju 4 orang atau 5,6%.

Pada butiran pernyataan keduabelas karyawan merasa ketaatan pada atasan sangatlah penting. Berdasarkan tabel data sebagian responden menjawab sangat setuju 37 orang atau 51,4%, setuju sebanyak 34 orang atau 47,2% dan yang menjawab kurang setuju 1 orang atau 1,4%.

Pada butiran pernyataan ketigabelas ketaatan pada atasan akan memberikan kinerja yang baik bagi karyawan. Berdasarkan tabel data sebagian responden menjawab sangat setuju 43 orang atau 59,7%, setuju sebanyak 27 orang atau 37,5% dan yang menjawab kurang setuju 2 orang atau 2,8%.

c. Variabel Prestasi Kerja

Berikut ini merupakan tabel IV-8 deskripsi penyajian data angket dari responden pada prestasi kerja (Y)

Tabel IV-8
Skor angket Variabel Prestasi Kerja (Y)

No	Variabel Prestasi Kerja (Y)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	45	62,5	27	37,5	0	0	0	0	0	0	72	100
2	38	52,8	30	41,7	4	5,6	0	0	0	0	72	100

3	45	62,5	27	37,5	0	0	0	0	0	0	72	100
4	43	59,7	27	37,5	2	2,8	0	0	0	0	72	100
5	45	62,5	27	37,5	2	2,8	0	0	0	0	72	100
6	38	52,8	30	41,7	4	5,6	0	0	0	0	72	100
7	43	59,7	27	37,5	2	2,8	0	0	0	0	72	100
8	43	59,7	27	37,5	2	2,8	0	0	0	0	72	100

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel IV-8 hasil temuan dari jawaban responden dikemukakan sebagai berikut :

Pada butiran pernyataan pertama karyawan masuk/pulang kerja tepat waktu. Berdasarkan tabel data sebagian responden menjawab sangat setuju 45 orang atau 62,5%, setuju sebanyak 27 orang atau 37,5%.

Pada butiran pernyataan kedua karyawan senantiasa mengisi absen setiap masuk/pulang kerja. Berdasarkan tabel data sebagian responden menjawab sangat setuju 38 orang atau 52,8%, setuju sebanyak 30 orang atau 41,7% dan yang menjawab kurang setuju 4 orang atau 5,6%

Pada butiran pernyataan ketiga karyawan memiliki pengetahuan pekerjaan sesuai dengan keahlian. Berdasarkan tabel data sebagian responden menjawab sangat setuju 45 orang atau 62,5%, setuju sebanyak 27 orang atau 37,5%.

Pada butiran pernyataan keempat karyawan harus dapat mempertanggung jawabkan pengetahuan pekerjaannya kepada atasannya. Berdasarkan tabel data sebagian responden menjawab sangat setuju 43 orang atau 59,7%, setuju sebanyak 27 orang atau 37,5% dan yang menjawab kurang setuju 2 orang atau 2,8%.

Pada butiran pernyataan kelima karyawan harus mempertanggung jawabkan hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya kepada pimpinan perusahaan. Berdasarkan tabel data sebagian responden menjawab sangat setuju 45 orang atau 62,5%, setuju sebanyak 27 orang atau 37,5% dan yang menjawab kurang setuju 2 orang atau 2,8%.

Pada butiran pernyataan keenam Sikap tegas pemimpin membentuk dampak positif bagi aktivitas kerja karyawan. Berdasarkan tabel data sebagian responden menjawab sangat setuju 38 orang atau 52,8%, setuju sebanyak 30 orang atau 41,7% dan yang menjawab kurang setuju 4 orang atau 5,6%.

Pada butiran pernyataan ketujuh perusahaan perlu memiliki karyawan yang memiliki kemampuan dan motivasi pekerjaan yang tinggi. Berdasarkan tabel data sebagian responden menjawab sangat setuju 43 orang atau 59,7%, setuju sebanyak 27 orang atau 37,5% dan yang menjawab kurang setuju 2 orang atau 2,8%.

Pada butiran pernyataan kedelapan Perlu dilakukan pemantauan dan teguran kepada karyawan yang mempunyai kemampuan dan minat seorang pekerja yang rendah. Berdasarkan tabel data sebagian responden menjawab sangat setuju 43 orang atau 59,7%, setuju sebanyak 27 orang atau 37,5% dan yang menjawab kurang setuju 2 orang atau 2,8%.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Linier berganda dapat digunakan dalam menganalisis tingkat pengaruh signifikan yang mempengaruhi prestasi, melalui kompensasi dan disiplin Pada PT. Bank Sumut Pusat Medan. Berikut ini adalah tabel IV-9 sebagai berikut :

Tabel IV-9
Koefisien Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,523	2,795		-,545	,588
	Kompensasi	-,175	,059	-,168	-2,982	,004
	Disiplin	,833	,045	1,043	18,535	,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 18.0

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = -1,523 - 0,175 X_1 + 0,833 X_2$$

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja

a = Konstanta

X1 = Kompensasi

X2 = Disiplin

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Konstanta sebesar -1,523, artinya jika kompensasi (X1) dan disiplin (X2) nilainya 0, maka Prestasi (Y) nilainya -1,523.

Kompensasi (X1) sebesar -,175 artinya jika variabel bebas lainnya nilainya tidak tetap dan kompensasi (X1) mengalami penurunan 1 point maka prestasi (Y) akan mengalami penurunan. Koefisien yang bernilai negatif artinya tidak terjadi hubungan positif antara kompensasi (X1) dan prestasi (Y), semakin turun kompensasi (X1) maka semakin menurun prestasi (Y).

Disiplin (X2) sebesar 0,833 artinya jika variabel bebas lainnya nilainya tetap dan disiplin (X2) mengalami kenaikan 1 point maka prestasi (Y) akan mengalami peningkatan. Koefisien yang bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara disiplin (X2) dan prestasi (Y), semakin naik disiplin (X2) maka semakin meningkat prestasi (Y).

4. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Hal ini dilakukan sebelum pengujian hipotesis meliputi:

a. Pengujian Normalitas

Adapun pengujian normalitas data dengan menggunakan cara kolmogorov smirnov. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya.

Tabel IV-10

Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,10115442
Most Extreme Differences	Absolute	,132
	Positive	,132
	Negative	-,090
Kolmogorov-Smirnov Z		1,116
Asymp. Sig. (2-tailed)		,165

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Berdasarkan pada tabel IV-10 setelah di uji menggunakan SPSS memperlihatkan bahwa hasil yang didapat dari kolmogorov smirnov

adalah 0,165. Hal ini sesuai dengan kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Dengan demikian hasil data adalah normal, nilai kolmogrov smirnov sebesar $0,165 > 0,05$.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 161). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance inflasi factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5. Jika variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini. (Juliandi, *dkk*, 2015, hal.161).

Tabel IV-11
Uji Multikolinearitas

95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
-7,100	4,053					
-,293	-,058	,534	-,338	-,124	,547	1,827
,743	,922	,930	,913	,772	,547	1,827

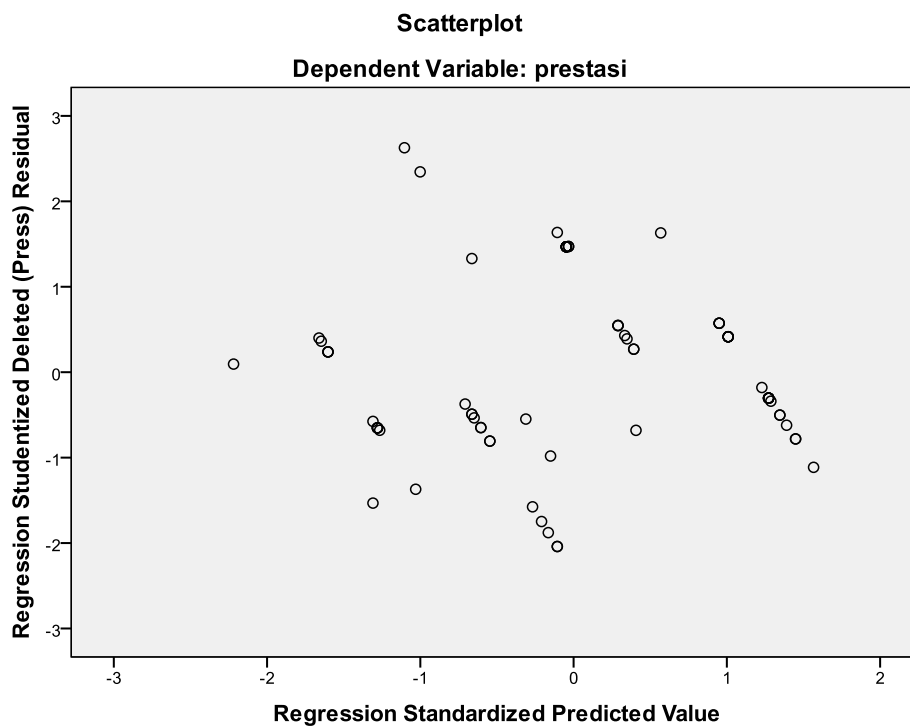
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Tabel IV-11 memperlihatkan bahwa variabel kompensasi dan disiplin memiliki nilai VIF 1,827 dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam penelitian ini.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedasitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 161).

Dasar pengambilan keputusan adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Santoso (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 161).



Gambar IV-1

Grafik Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Gambar IV-3 memperlihatkan pada titik-titik tidak membentuk suatu pola yang jelas atau teratur, menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y. Maka dengan demikian tidak terjadi heterokedastisitas.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji statistik t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu mempunyai pengaruh dengan variabel (Y). Dasar pengambilan keputusan untuk nilai t tabel adalah :

- 1) Tolak H_0 jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($sig. < \alpha_{0,05}$).
- 2) Terima H_0 jika nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} ($sig. > \alpha_{0,05}$).

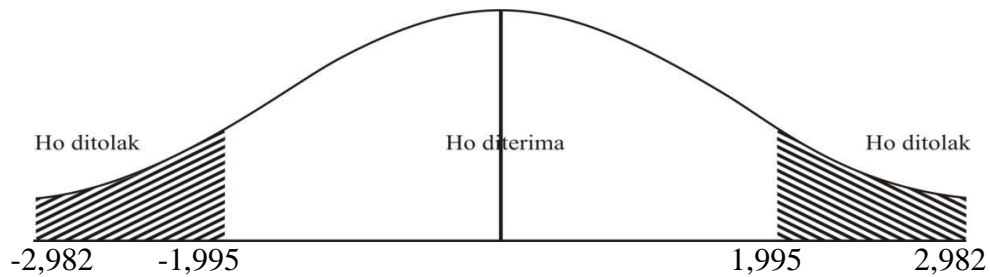
(Dalam buku Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 94).

Tabel IV-12
Uji Signifikan Parsial (Uji-t)
Koefisien Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,523	2,795		-,545	,588
Kompensasi	-,175	,059	-,168	-2,982	,004
Disiplin	,833	,045	1,043	18,535	,000

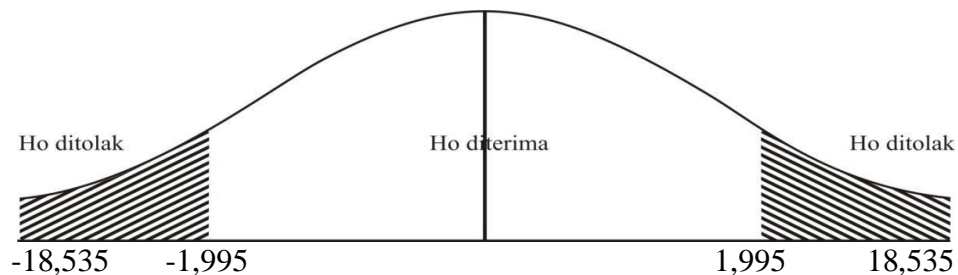
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Berdasarkan dari pengujian secara parsial pengaruh kompensasi (X1) terhadap prestasi kerja (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar -2,982 sedangkan $t_{tabel} = 1,995$ t_{hitung} lebih kecil dari pada t_{tabel} dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.004 < 0.05$ H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.



Gambar IV-2
Uji Dua Pihak Kompensasi Terhadap Prestasi

Pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja Berdasarkan dari pengujian secara parsial pengaruh disiplin (X₂) terhadap prestasi kerja (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 18,535 sedangkan $t_{tabel} = 1,995$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ Ho ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.



Gambar IV-3
Uji Dua Pihak Disiplin Terhadap Prestasi

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) dimana untuk mengetahui adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Dasar pengambilan keputusan uji F :

- 1) Tolak H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig. $<$ $\alpha_{0,05}$).

- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig. $>$ $\alpha_{0,05}$). Arikunto (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 159).

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

Dimana :

R^2 = Koefisien Korelasi ganda

k = Jumlah variabel Independen

n = Jumlah anggota sampel

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Tabel IV-13
Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	633,854	2	316,927	254,012	,000 ^a
	Residual	86,090	69	1,248		
	Total	719,944	71			

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Dari tabel IV-15 Diatas dapat diketahui :

$$F_{tabel} = n - k - 1 = 72 - 2 - 1 = 69 \text{ adalah } 3,130$$

$$F_{hitung} = 254,012$$

$$F_{tabel} = 3,130$$

Tabel ANOVA diatas diperoleh nilai F_{hitung} 254,012 $>$ F_{tabel} 3,130 dan probability 0,000 $<$ 0,05 menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini

menunjukkan bahwa secara simultan menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi (X1) dan disiplin (X2) secara bersama-sama terhadap prestasi kerja (Y).

c. Koefisien Determinasi (D)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Berikut tabel koefisien determinasinya :

Tabel IV-14
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	.938 ^a	.880	.877	1.11700	.880

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0.880 \times 100\% \\
 &= 88 \%
 \end{aligned}$$

Data diatas pada tabel IV-16 menunjukkan nilai R-Square sebesar 0,880, hal ini menunjukkan bahwa 88% variabel prestasi kerja (Y) dipengaruhi oleh kompensasi (X1) dan disiplin (X2). Secara praktis nilai R-Square tersebut dengan kalimat variabel kompensasi (X1) dan disiplin (X2) dalam mempengaruhi kinerja sebesar 88%, sementara 22% sisanya adalah variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan variabel bebas dan variabel terikat, kompensasi dan disiplin memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja. Adapun hasil dari pengujian tersebut sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja

Dari hasil uji parsial (uji t) mengenai pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja, bahwa T_{hitung} untuk variabel kompensasi adalah $t_{hitung} < t_{tabel}$, sebesar $-2,982 < -1,995$ dan nilai signifikan kompensasi sebesar $0.004 < 0.05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap prestasi kerja.

Kondisi ini menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan tentu dapat menaikkan prestasi kerja karyawan dalam perusahaan, dan kompensasi yang diberikan tentu dapat mendorong semangat kerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian, Haristryanto, (2012) Ditemukan hasil bahwa ada pengaruh antara kompensasi dengan prestasi kerja pada Perum Perumnas Regional VII Makassar. Adapun penelitian Rokhis, (2013), Ditemukan hasil bahwa kompensasi ada pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Rumah Sakit Baitul Hikmah Gemuh Kendal Semarang.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan diatas mengenai kompensasi terhadap prestasi kerja maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan prestasi kerja.

2. Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja

Dari hasil uji parsial (uji t) mengenai pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja yang menyatakan bahwa T_{hitung} untuk variabel disiplin adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $18,535 > 1,995$ dan nilai signifikan disiplin sebesar $0.000 < 0.05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara disiplin terhadap prestasi kerja.

Kondisi ini menyatakan bahwa dengan adanya disiplin yang diberikan kepada karyawan mampu meningkatkan prestasi karyawan, maka akan membawa pengaruh yang baik terhadap perusahaan dan karyawan.

Hal ini, sejalan dengan penelitian Aulia *dkk*, (2013) Ditemukan hasil bahwa variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya. Adapun penelitian Carnila *dkk*, (2013). Ditemukan hasil bahwa variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Studi Pada Karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Cabang Kayu Tangan Kota Malang

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan diatas mengenai disiplin terhadap prestasi maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

3. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja

Dari hasil uji F (uji Simultan) mengenai adanya pengaruh kompensasi (X1) dan disiplin (X2) terhadap prestasi (Y) yang menyatakan uji F dengan nilai F_{hitung} adalah 254,012 sedangkan F_{tabel} adalah 3,130. Hal ini berarti

$F_{hitung} > F_{tabel}$ ($254,012 > 3,130$) artinya H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan disiplin berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Kondisi ini menyatakan bahwa adanya kompensasi yang baik, maka akan tercipta pula disiplin yang baik di dalam perusahaan, ketikan kompensasi yang diberikan sesuai maka karyawan akan disiplin dan dapat mencapai prestasi yang baik pula dalam suatu perusahaan.

Hal ini, sejalan dengan penelitian, Dini, (2014). Ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan secara bersama-sama, artinya semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan bagian A.K.U (Administrasi, Keuangan dan Umum) pada Pabrik Gula Tjoekir di Kabupaten Jombang. Adapun penelitian, Fakhri, (2017). Ditemukan bahwa Kedisiplinan dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja pada PT. BPRS Gunung Slamet Cilacap

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dan teori maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan diatas mengenai kompensasi dan disiplin terhadap prestasi kerja maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian dilakukan pada PT. Bank Sumut Pusat Medan yang berdasarkan hasil temuan pada pengamatan yang telah dilakukan peneliti bahwa perusahaan senantiasa memperhatikan besarnya nilai kompensasi yang diterima karyawan dalam bekerja. Tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja secara terus menerus mengalami perbaikan. Perusahaan senantiasa memberikan reward kepada karyawan yang memiliki kinerja baik. Karyawan senantiasa berusaha mencapai prestasi kerja yang terbaik dalam melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap prestasi kerja pada PT. Bank Sumut Pusat Medan. Dalam proses penelitian, diambil sampel sebanyak 72 orang karyawan PT. Bank Sumut Pusat Medan, dengan menggunakan teknik pengambilan data dalam bentuk kuesioner (angket), observasi dan wawancara.

Dalam melakukan pengujian data hasil penelitian menggunakan uji signifikan parsial (uji statistik t) dan uji signifikansi simultan (uji statistik F). Dari hasil uji t (uji parsial) mengenai pengaruh kompensasi terhadap prestasi, bahwa t_{hitung} untuk variabel kompensasi adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$, sebesar $-2,982 < 1,995$ dan nilai signifikan kompensasi sebesar $0.004 < 0.05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Bank Sumut Pusat Medan.

Adapun hasil uji t (uji parsial) mengenai pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja, bahwa t_{hitung} variabel disiplin adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $18,535 > 1,995$ dan nilai signifikan disiplin sebesar $0.000 < 0.05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara disiplin terhadap prestasi kerja pada PT. Bank Sumut Pusat Medan.

Berdasarkan perhitungan dari hasil uji F diperoleh, $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($254,012 > 3,130$) artinya H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan disiplin berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. Bank Sumut Pusat Medan.

B. Saran

1. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, perusahaan harus menyediakan anggaran untuk biaya kompensasi yang memadai khususnya gaji, karena gaji paling mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik lagi.
2. Perlunya meningkatkan gaji karyawan sesuai dengan kebijakan dan aturan yang dikeluarkan perusahaan agar dapat terciptanya disiplin yang lebih baik lagi dalam perusahaan.
3. Penyesuaian tunjangan-tunjangan selain daripada gaji untuk peningkatan prestasi kerja karyawan
4. Peningkatan mutu SDM melalui pelatihan-pelatihan yang berkisinambungan.
5. Bagi peneliti selanjutnya dapat memperpanjang periode amatan dan didasarkan untuk memperluas cakupan penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Afdillah Andi, Reza. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Telkom Witel Medan, *Skripsi*, Universitas Muhammadiyah, Sumatera Utara, Unpublikasi.
- Akbar Amidhan, Sitohang Sonnang. (2015). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cemara Production Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol. 4. No. 10. Oktober 2015.
- Arianto Nugroho Agung. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*. Vol. 9. No. 2. Oktober 2013.
- Arikunto, Suharsimi. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Cetakan ke 15*. Jakarta : Penerbit Rineka Cipta
- Cintia, Elda Gilang, Alini. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung 1. *Jurnal Sosioteknologi*. Vol. 15. No. 1. April 2016.
- Daulay, Raihanah. Pasaribu, Khair Hazmanan. Putri, Linzzy Pratami. Astuti, Rini. (2016). *Manajemen*. Medan : Penerbit USU Press.
- Dito Herdian. (2010). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Selamat Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening, *Skripsi*, Universitas Diponegoro, Semarang, Publikasi.
- Dwi Irawati, Mutakim Noor. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Magelang. *Jurnal Majalah Ekonomi*. No. 1. April 2012.
- Fauzi Usman. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol. 2. No. 3. Februari 2014.
- Hakim Khairul. (2011). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 11. No. 02. Oktober 2011.
- Hamid Sanusi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*, Yogyakarta : CV. Budi Utama.
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen, Edisi kedua, Cetakan Ke 20*. Yogyakarta : BPFE.

- Haristryanto Firman. (2012). Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional VII, *Skripsi*, Jurusan Manajemen dan Bisnis Universitas Hasanuddin, Makassar, Publikasi.
- Hartuti Ningsih, Amin Jamal, Herlina Noversia. (2014). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur. *Ejournal Administrative Reform*. Vol. 2. No. 4. 2014.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke Duabelas*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hidayat Fakhri. (2017). Pengaruh Kedisiplinan dan Kompensasi Terhadap Prestasi kerja (Studi Kasus PT. BPRS Gunung Selamat Cilacap, *Skripsi*, Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri, Purwokerto, Publikasi.
- Juliandi, Azuar. Irfan. Manurung, Saprial. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan : UMSU Press.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Kompensasi, Edisi II, Cetakan III*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Krismasari, Dini. Frianto, Agus. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Gula Tjoekir. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 2. No. 4. Oktober 2014.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyapradana Aria, Hatta Muhammad. (2016). *Jadi Karyawan Kaya Genius Mengetahui dan Mengelola Hak Keuangan Karyawan*. Jakarta : Transmedia.
- Parhusip Carnila, Musadieg Al Muhammad, Nurtjahjono Eko. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 9. No. 1. April 2014.
- Pattynama Victoria, Kojo Christoffel, Repli.L. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Vol. 4. No. 1. Maret 2016.
- Permatasari Ayu, Musadieg Al, Mayoman Yunaidi. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 25. No. 1. Agustus 2015.

- Rokhis Muhammad. (2013). Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Rumah Sakit Baitul Hikmah Gemuh Kendal. *Skripsi*. Jurusan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri Walisongo, Semarang, Publikasi.
- Setiawan Agung. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 1. No. 4. Juli 2013.
- Siagian. P. Sondang. (2007). *Fungsi-fungsi Manajerial*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinambela Poltak Lijian. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Statistika Untuk Penelitian, Edisi Baru, Cetakan 2016*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Suprihatiningrum Hesti, Bodroastuti Tri. (2012). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Kerja Studi Pada Karyawan Kantor Kementrian Agama Provinsi Jawa Tengah). *Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala, Semarang. Publikasi.
- Sutrisno, H. Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Tafsirq 11-Hud ayat- 112
- Tafsirq 39-Az-Zumar ayat -39
- Tafsirq 45-Al-Jasiyah ayat -22
- Tafsirq 9-At-Taubah ayat- 105
- Wulandari Siti. (2015). Hubungan antara Disiplin Kerja Dengan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Dan Liris, *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Unpublikasi.
- Yatipai Theodora, Mantolalu John, Kaparang Gerson. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT. Pos Indonesia Tipe C. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Zainal Rivai, Ramly Mansyur, Mutis Thoby, Arafah willy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi Ketiga*. Jakarta : Rajawali Pers.