

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI
KANTOR PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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

Oleh:

WAN APRILIA SYAHRANI
NPM. 1405161066



**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

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 03 Oktober 2018, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : WAN APRILIA SYAHRANI
N P M : 1405161066
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI KANTOR PROVINSI SUMATERA UTARA

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

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II


Drs. DANI ISKANDAR, S.E., M.M


HANIFAH JASIN, S.E., M.Si

Pemimpin


Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris


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


ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : WAN APRILIA SYAHRANI
N P M : 1405161066
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI / DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM
TIRTANADI KANTOR PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2018

Pembimbing Skripsi


Dr. JUFRIZEN, SE, M.Si

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



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




H. JANURI, SE, MM, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Wan Aprilia Syahrani
NPM : 1405161066
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



NB :

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



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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : WAN APRILIA SYAHRANI
N.P.M : 1405161066
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI KANTOR PROVSU

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
15/8/18	Skripsi diterima		
20/8/18	- Perbaiki identitas responden - Perbaiki distribusi frekuensi		
27/8/18	- Perbaiki pengujian Hipotesis		
5/9/18	- Perbaiki sistematika penulisan - Perbaiki Abstrak		
11/9/18	- Perbaiki Hasil pembahasan		
19/9/18	- Perbaiki Kesimpulan		
25/9/18	Acc Sidang Meja Hijau		

Medan, Agustus 2018
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

Dr. JUFRIZEN, SE, M.Si

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.

ABSTRAK

Wan Aprilia Syahrani, NPM 1405161066 : Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Kantor Provinsi Sumatera Utara. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan instansi/organisasi terhadap yang dilakukan dengan rasa tanggung jawab agar mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Tiga faktor penting yaitu: kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat kinerja seorang pekerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Kantor Provinsi Sumatera Utara. Pendekatan penelitian ini yaitu asosiatif dan kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan PDAM Tirtanadi Kantor Provinsi Sumatera Utara, menggunakan teknik *sampling non probability* dengan metode sampling jenuh dimana jumlah semua populasi dibagikan pengembangan SDM yang berjumlah 35 dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan angket (kuisisioner). Teknik regresi sederhana dan berganda penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

Adapun yang menjadi hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Kompensasi (X1) dan kinerja (Y) karena nilai t hitung bernilai 5,643 lebih besar dari t table yaitu 2,035 dan juga karena probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.. dan juga menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) karena karena nilai t hitung bernilai 1,436 lebih besar dari t table yaitu 2,035 probabilitas sig 0,161 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dalam hasil regresi berganda menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja (Y) dilihat dari taraf signifikannya sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan dari nilai determinasi yg bernilai 0,812 atau 81,2%

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Kinerja

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Dengan mengucapkan puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT , yang telah memberikan rahmat dan karunia Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini, serta shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW, yang dengan Risalah yang dibawanya penulis memperoleh pedoman dalam hidup ini. Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Kantor Provinsi Sumatera Utara”** ini guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata-1 (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

Di dalam penulisan skripsi ini peneliti telah berusahadan berupaya dengan segala kemampuan yang ada, namun peneliti menyadari banyak kekurangan didalamnya, untuk itu peneliti dengan rendah hati bersedia menerima saran dan kritik yang sifatnya menambah kesempurnaan penulisan ini dari semua pihak.

Dalam penyelesaian skripsi ini, tidak terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik berupa dorongan, semangat maupun pengertian yang telah diberikan kepada penulis selama ini. Untuk itu pada kesempatan ini izinkanlah penulis untuk mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Teristimewa kepada Ibunda Tengku Elia Hartati dan Ayahanda Armansyah atas segala daya dan upaya yang telah membesarkan, mendidik, memberikan dukungan, dan doanya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini

dengan baik, juga kepada adik peneliti Wan Dwiky Fadli, dan Wan Adelia Adella.

2. Bapak DR. H. Agussani, M.AP selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri S.E, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syariffudin Hasibuan SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen SE, MSi selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan juga dosen pembimbing saya yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada saya sampai saya menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
8. Ibu Nel Arianty SE, MM selaku Dosen Penasehat Akademik kelas Manajemen J pagi stambuk 2014.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat dari awal kuliah hingga sekarang.

10. Seluruh pegawai Biro Administrasi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang telah membantu dan menyelesaikan segala berkas administrasi yang dibutuhkan selama perkuliahan.
11. Kepada PDAM Tirtanadi Kantor Provinsi Sumatera Utara yang telah memberikan data dan informasi yang dibutuhkan untuk skripsi ini.
12. Teman Baik sekaligus sahabat terbaik saya Kurniawan SM yang telah banyak memberikan motivasi, semangat dan waktunya kepada penulis selama penelitian sampai pada penulisan skripsi ini, semoga kedepannya kita bisa sukses bersama-sama.
13. Teman-teman terbaik saya khususnya Kak Pupud, Abangda Reza, dan teman-teman seperjuangan Manajemen J pagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara stambuk 2014 yang telah membantu dan memberikan dorongan kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat, Amin.

Billahi Fii Sabilill Haq Fastabiqul Khairat

Wassalamualaikum Wr. Wb

Medan, September 2018

Penulis

WAN APRILIA SYAHRANI
NPM : 1405161066

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	3
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI.....	6
A. Uraian Teori	6
1. Kinerja Karyawan	6
a. Pengertian Kinerja Karyawan	6
b. Faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Karyawan	7
c. Indikator Kinerja	9
2. Kompensasi	10
a. Pengertian Kompensasi.....	10
b. Faktor-faktor yang memengaruhi Kompensasi	12
c. Tantangan-tantangan Kompensasi.....	14
d. Indikator kompensasi	15

3. Disiplin Kerja	17
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	17
b. Faktor-Faktor yang memengaruhi Disiplin Kerja	18
c. Mengatur dan Mengelola Disiplin Kerja.....	20
d. Indikator Disiplin Kerja	21
B. Kerangka Konseptual	21
C. Hipotesis	24
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	25
A. Pendekatan Penelitian.....	25
B. Definisi operasional	25
C. Tempat dan Waktu Penelitian	27
D. Populasi dan Sampel	28
E. Teknik Pengumpulan Data.....	29
F. Teknik Analisis Data	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Deskripsi Hasil Penelitian	43
1. Identitas Responden.....	43
2. Karakteristik Responden	45
3. Deskripsi Variabel Penelitian	46
4. Uji Asumsi Klasik.....	52
a. Uji Normalitas.....	52
b. Uji Multikolinearitas	54
c. Uji Heterokedastisitas	55
5. Uji Hipotesis	56

a. Analisis Regresi Linier Berganda	56
b. Uji t.....	57
c. Uji f.....	60
6. Uji Determinasi.....	62
B. Pembahasan	63
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja.....	63
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	64
3. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	68
A. Kesimpulan.....	68
B. Saran	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator Kinerja	26
Tabel 3.2	Indikator Kompensasi	26
Tabel 3.3	Indikator Disiplin Kerja	27
Tabel 3.4	Skedul Penelitian	28
Tabel 3.5	Skala Likert	30
Tabel 3.6	Uji Validitas Instrumen Kompensasi	31
Tabel 3.7	Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja	32
Tabel 3.8	Uji Validitas Instrumen Kinerja	33
Tabel 3.9	Uji Realibilitas Instrumen	36
Tabel 4.1	Usia	43
Tabel 4.2	Jenis Kelamin	44
Tabel 4.3	Pendidikan	45
Tabel 4.4	Kriteria Jawaban Responden	45
Tabel 4.5	Pernyataan Variabel Kompensasi (X1)	46
Tabel 4.6	Pernyataan Variabel Disiplin Kerja (X2)	48
Tabel 4.7	Pernyataan Variabel Kinerja (Y)	50
Tabel 4.8	Coeffisients	55
Tabel 4.9	Coeffisients	57
Tabel 4.10	Coeffisients	58
Tabel 4.11	Anova	60
Tabel 4.12	Model Summary	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Paradigma Penelitian	22
Gambar 2.2	Paradigma Penelitian	23
Gambar 2.3	Paradigma Penelitian	24
Gambar 3.1	Kriteria Pengujian Hipotesis	40
Gambar 3.2	Kriteria Pengujian Hipotesis	41
Gambar 4.1	Grafik Histogram	53
Gambar 4.2	Grafik P-Plots	54
Gambar 4.3	Grafik Scatterplot	56
Gambar 4.4	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	61

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah perusahaan baik swasta maupun pemerintah membutuhkan kualitas manusia sebagai tenaga kerja yang menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan asset yang penting bagi perusahaan, karena mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dan dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

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

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki Rivai & Sagala (2014, hal. 447). Dengan adanya kinerja, manajer lebih mudah untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan. Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain; efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, inisiatif Sutrisno (2010).

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan semua

jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Hal ini dipertegas oleh Hasibuan (2012, hal. 118) yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang semakin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan semakin baik dan produktif.

Disiplin kerja seorang karyawan menjadi suatu peran yang penting juga untuk menunjukkan integritas dari seorang karyawan tetap terjaga dengan baik dalam suatu perusahaan, tingkat ketidak disiplin seorang karyawan dalam bekerja akan berpengaruh secara aktivitas dan produktivitas perusahaan kedepannya. Menurut Hasibuan (2012, hal. 215), kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, masalah yang terjadi di perusahaan yang berkaitan dengan kompensasi adalah pemberian bonus yang sering terlambat dan tidak tepat waktu, dan bonus yang diberikan tidak sesuai sehingga kinerja pegawai menurun. Kedisiplinan di dalam perusahaan belum cukup efektif hal ini disebabkan karena pegawai suka menunda-nunda pekerjaan dan sering keluar kantor pada saat jam kerja. Terkait dengan kinerja karyawan yang terjadi dapat dilihat dari kualitas kerja pegawai yang tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :“**Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Kantor Provinsi Sumatera Utara**”.

B. Identifikasi Masalah

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

1. Pemberian bonus sering terlambat dan tidak tepat waktu, dan bonus yang diberikan tidak sesuai sehingga kinerja pegawai menurun.
2. Pegawai suka menunda-nunda pekerjaan dan sering keluar kantor pada saat jam kerja.
3. Kualitas kerja pegawai tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan, maka penelitian ini hanya membahas tentang kompensasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Kantor Provinsi Sumatera Utara ?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Kantor Provinsi Sumatera Utara ?
- c. Apakah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Kantor Provinsi Sumatera Utara ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

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

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Kantor Provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Kantor Provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Kantor Provinsi Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

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

a. Manfaat Teoritis

Menambah ilmu pengetahuan, wawasan serta pemahaman penulis mengenai kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini bermanfaat sebagai pedoman pengambilan kebijakan perusahaan terhadap karyawan terutama dalam menetapkan kebijakan yang berhubungan dengan kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

c. Manfaat Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini digunakan sebagai yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Salah satu cara yang digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan melihat kinerja karyawannya pada perusahaan tersebut. Kinerja merupakan suatu pengukuran hasil dari pekerjaan yang di dalam suatu program yang mewujudkan sasaran berupa hasil/output yang menjadi hasil suatu evaluasi yang dipertimbangkan oleh manajer untuk mengambil suatu keputusan.

Menurut Sutrisno (2010, hal. 89) “Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas”.

Menurut Rivai & Sagala (2014, hal. 406), “Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Mangkunegara (2010, hal. 67) “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dari beberapa definisi kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor - Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Sutrisno, 2010) yaitu :

- 1) Efektivitas dan Efisiensi
- 2) Otoritas dan Tanggung jawab
- 3) Disiplin
- 4) Inisiatif

Berikut ini penjelasannya :

1) Efektivitas dan Efisiensi

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

2) Otoritas dan Tanggung jawab

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

3) Disiplin

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

4) Inisiatif

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

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2010, hal. 97) yaitu :

1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang mempunyai IQ diatas rata-rata (*IQ 110-120*) apalagi *IQ Superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2) Faktor motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi

dan sebaliknya jika mereka bersifat negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan dapat menunjukkan apakah karyawan telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dari sisi kualitas maupun kuantitasnya. Menurut Rivai & Sagala (2014, hal. 408) suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu: (1) Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan dibidang sumber daya manusia di masa yang akan datang. (2) Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karir dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

d. Indikator Kinerja

Tuntutan untuk mengembangkan model pengukuran kinerja organisasi, selain didorong oleh kekuatan sosial dan teknologi juga oleh adanya pandangan pragmatis mengenai ketidaksesuaian antara perusahaan dengan model pengukuran kinerja organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 75) menyatakan bahwa indikator kinerja yaitu : (1) kualitas kerja merupakan ketetapan, ketaatan, keterampilan, dan

kebersihan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, (2) kuantitas kerja merupakan out put tetapi seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja ekstra, (3) keandalan merupakan dapat tidaknya diandalkan dalam hal ini kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari bagaimana ia mampu mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan dalam melaksanakan kerja, (4) sikap kerja merupakan sikap karyawan terhadap instansi, karyawan lain yang ada dalam perusahaan menghadapi pekerjaan serta kerja sama.

Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo (2011, hal. 23) indikator kinerja adalah : kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, dan kepemimpinan.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Masalah kompensasi berkaitan dengan konsisten internal dan konsisten eksternal. Konsisten internal berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam organisasi. Sedangkan konsisten eksternal berkaitan dengan tingkat struktur penggajian dalam organisasi dibandingkan dengan struktur penggajian yang berlaku di luar organisasi. Keseimbangan antara konsistensi internal dan konsistensi eksternal dianggap penting untuk diperhatikan guna menjadi perasaan puas dan para pekerja tetap termotivasi serta efektivitas bagi organisasi secara keseluruhan. Kompensasi mengandung arti yang lebih luas dari pada upah atau gaji. Upah atau gaji menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup pemberian balas jasa, baik secara langsung

berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial).

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non-fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan.

Menurut Mangkuprawira (2011), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dengan demikian, kompensasi mengandung arti tidak sekedar dalam bentuk finansial saja, seperti yang langsung berupa gaji, upah, komisi, dan bonus, serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan, dan sebagainya tetapi juga bentuk bukan finansial. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Bentuk pekerjaan berupa tanggung jawab, perhatian, kesempatan dan penghargaan, sementara bentuk lingkungan pekerjaan berupa kondisi kerja, pembagian kerja, status dan kebijakan.

Menurut Rivai & Sagala (2014, hal. 541) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad ke-21 ini. Kompensasi menjadi salah satu alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan

mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat. Selain itu, sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

b. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kompensasi

Menurut Sutrisno (2010, hal. 191) besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Karena itu, ada anggapan bahwa besar kecilnya kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya :

- 1) Tingkat biaya hidup
- 2) Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain
- 3) Tingkat kemampuan perusahaan
- 4) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab
- 5) Peraturan perundang-undangan yang berlaku
- 6) Peranan serikat buruh

Berikut ini penjelasannya:

1) Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima seseorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM). Kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal di kota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal di kota kecil. Perbedaan tingkat KFM akan selalu mengikuti fluktuasi tingkat biaya hidup sehari-hari yang terdapat di lokasi yang berbeda.

2) Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama. Maka

akan dapat menimbulkan rasa tidak puas dikalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan.

3) Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi karyawannya. Sebaliknya, perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapkan para karyawan.

4) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula.

5) Peraturan perundang-undangan yang berlaku

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Pemerintah menetapkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan haruslah dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM) para karyawan.

6) Peranan serikat buruh

Dalam masyarakat kita, keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan-perusahaan dirasa penting. Ia akan dapat menjebatani kepentingan para karyawan dengan kepentingan perusahaan. Supaya tidak terjadi konflik antara kedua kepentingan.

c. Tantangan-tantangan dalam kompensasi

Menurut Rivai & Sagala (2014, hal. 552), sebagian besar metode-metode untuk menentukan pembayaran harus bisa melakukan keputusan yang tepat ketika tantangan timbul, diantaranya:

- 1) Tujuan strategis
- 2) Tingkat upah berlaku
- 3) Kekuatan serikat pekerja
- 4) Kendala pemerintah
- 5) Pemerataan pembayaran
- 6) Penyesuaian dan strategi kompensasi
- 7) Produktivitas dan biaya

Berikut ini penjelasannya:

1) Tujuan strategis

Manajemen kompensasi tidak hanya dibatasi pada keadilan internal dan eksternal saja. Hal itu juga dapat digunakan untuk strategi perusahaan yang lebih jauh.

2) Tingkat upah berlaku

Tekanan pasar dapat menyebabkan beberapa pekerjaan dibayar lebih mahal dari pada nilai relatif pekerjaan mereka. Permintaan tenaga kerja relatif memengaruhi kompensasi.

3) Kekuatan serikat pekerja

Serikat pekerja memiliki kekuatan daya tawar yang relatif tinggi dalam penentuan upah karyawan, khususnya untuk anggota serikat.

4) Kendala pemerintah

Kendala pemerintah dapat berupa undang-undang ketenagakerjaan, peraturan pemerintah, dan kebijakan yang dianggap kurang adil, baik ditinjau dari segi kepentingan perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

5) Pemerataan pembayaran

Pemerataan pembayaran yang dilakukan tiap perusahaan sangat didasarkan pada persamaan hak dan persamaan pekerjaan.

6) Penyesuaian dan strategi kompensasi

Kebanyakan perusahaan memiliki strategi dan kebijakan kompensasi di mana gaji dan upah dapat disesuaikan setiap waktu.

7) Produktivitas dan biaya

Dalam keadaan apa pun sebuah perusahaan memiliki komitmen untuk memperoleh keuntungan usaha agar dapat tetap hidup.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja

d. Indikator – indikator Kompensasi

Kompensasi dapat diukur dengan beberapa indikator menurut Rivai & Sagala (2014, hal. 544), diantaranya:

- 1) Gaji
- 2) Upah
- 3) Insentif
- 4) Kompensasi tidak langsung

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1) Gaji

Gaji adalah jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

2) Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah uang yang diberikan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

3) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

4) Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

Sedangkan menurut Simamora (2008, hal. 445) yang menyatakan bahwa ada beberapa indikator-indikator dalam pemberian kompensasi yaitu berupa : upah, insentif, tunjangan, fasilitas.

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1) Upah

Upah merupakan basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

2) Insentif

Insentif merupakan tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3) Tunjangan

Tunjangan merupakan asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4) Fasilitas

Fasilitas pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan yang diperoleh karyawan.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Setiap perusahaan ataupun organisasi di dalam pencapaian tujuan harus memperhatikan disiplin kerja pegawai karena dengan disiplin kerja yang tinggi maka semua kegiatan yang dilakukan dapat selesai dengan tepat waktu dan tujuan perusahaan atau organisasi dengan mudah dicapai. Adapun disiplin kerja menurut Sutrisno (2010, hal. 85) menyatakan Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar tercapai bila tidak ada disiplin kerja.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya Sastrohadiwiryo (2011 : 291).

Sedangkan menurut Rivai & Sagala (2014, hal. 599) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya

untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan disiplin adalah suatu sikap yang menuntut seseorang karyawan agar bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan didalam perusahaan.

b. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo Sutrisno (2010, hal. 89-92), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut :

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakkan disiplin dirinya, dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan, misalkan aturan jam kerja, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana di dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran yang dibuat oleh pemimpin, maka semua karyawan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan di dalam perusahaan perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksakan disiplin kerja.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain adalah saling menghormati bila ketemu dilingkungan pekerjaan, melontarkan pujian sesuai tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut, sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2007, hal. 193) faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu : tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan balas jasa, keadilan waskat (pengawasan melekat), sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Guna mewujudkan tujuan perusahaan, yang pertama harus segera dibangun dan ditegakkan di perusahaan tersebut adalah kedisiplinan karyawan. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

c. Mengatur dan Mengelola Disiplin Kerja

Menurut Rivai & Sagala (2014, hal. 604) setiap manajer harus dapat memastikan bahwa karyawan terib dalam tugas. Dalam konteks disiplin, makna keadilan harus dirawat dengan konsisten. Untuk mengelola disiplin diperlukan adanya standar disiplin yang digunakan untuk menentukan bahwa karyawan telah diperlakukan secara wajar.

1) Standar disiplin

Beberapa standar dasar disiplin berlaku bagi semua pelanggar aturan, apakah besar atau kecil. Karyawan yang melanggar aturan diberi kesempatan untuk memperbaiki perilaku mereka. Para manajer perlu mengumpulkan sejumlah bukti untuk membenarkan disiplin. Bukti ini harus secara hati-hati di dokumentasikan sehingga tidak bisa untuk diperdebatkan.

2) Penegakan standar disiplin

Jika pencatatan tidak adil menurut undang-undang atau pengecualian ketenagakerjaan sesuka hati. Untuk itu pengadilan memerlukan bukti dari pemberi kerja untuk membuktikan sebelum karyawan ditindak. Standar kerja tersebut ditulis dalam kontrak kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

d. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan suatu organisasi, diantaranya:

Menurut Agustini (2011, hal. 73), menyatakan beberapa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut : (1) tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan, (2) tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi, (3) ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik, (4) kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan, (5) tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

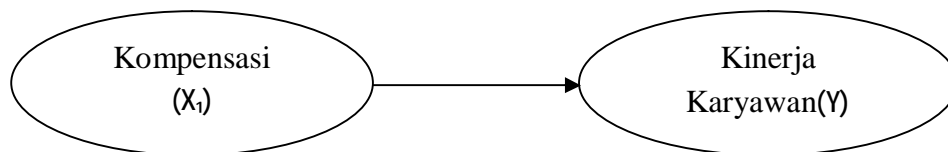
A. Kerangka Konseptual

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

a. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rivai & Sagala (2014, hal. 541) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Berbagai aspek bidang pekerjaan baik itu di instansi pemerintah maupun swasta dapat memberikan kepuasan bagi pegawai apabila ada program kompensasi. Dengan adanya kompensasi yang diberikan sesuai dengan haknya akan sangat mempengaruhi disiplin kerja seseorang. Untuk itu hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar.

Pendapat diatas selaras dengan pendapat atau hasil penelitian dari Catherine Purnama dan Sesilya Kempa yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan meyakinkan terhadap kinerja karyawan (Kempa, 2016).



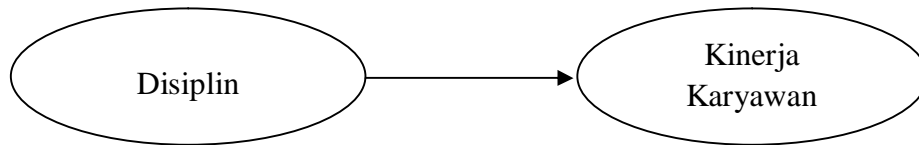
Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja menurut Sutrisno (2010, hal. 85) menyatakan Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar tercapai bila tidak ada disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurunnya kedisiplinan membuat target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat selesai tepat pada waktunya. Hal ini mengindikasikan belum optimalnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja.

Pendapat diatas selaras dengan pendapat atau hasil penelitian dari Thaief (2015), disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

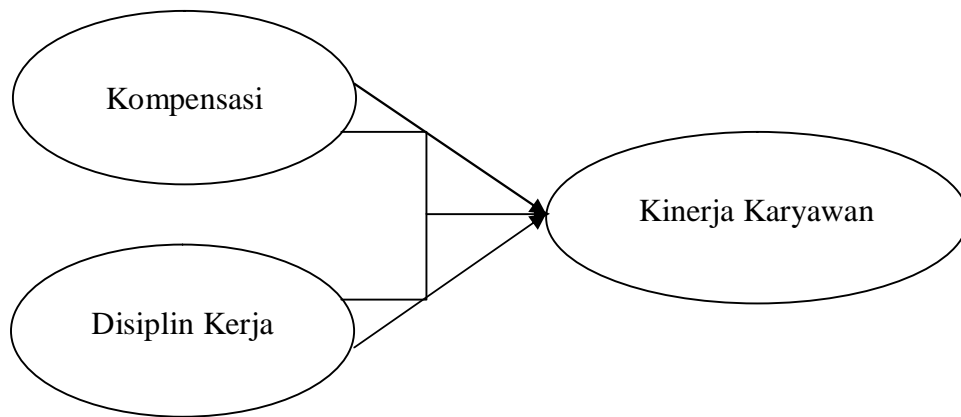


Gambar 2.2. Paradigma Penelitian

c. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat diindikasikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Tingkat ketidakhadiran karyawan yang cukup tinggi dan tidak sesuai kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat menyebabkan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat selesai tepat pada waktunya. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja dan kompensasi, kedua variable tersebut berdampak atau menimbulkan pengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan.

Hasil penelitian Masyhura (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, karena semakin tinggi kompensasi, maka semakin semangat karyawan untuk bekerja, dan faktor disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan demikian, disiplin kerja yang tinggi dan kompensasi yang tepat akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih optimal. Sehingga, dengan optimalnya kinerja karyawan akan membawa perusahaan mencapai visi yang telah ditetapkan.



Gambar 2.3. Paradigma Penelitian

C. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Kantor Provinsi Sumatera Utara.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Kantor Provinsi Sumatera Utara.
3. Kompensasi dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Kantor Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan ini menggunakan pendekatan asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel (atau lebih) tersebut. Di mana hubungan antara variabel dalam penelitian akan di analisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis penelitian. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2011, hal. 5) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional, menurut Sugiyono (2010, hal. 31) adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variable yang dapat di ukur. Dalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasional adalah :

1. Kinerja (Y)

Menurut Rivai & Sagala (2014, hal. 406), “Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Tabel 3.1
Indikator Kinerja

No	Indikator	Item Pernyataan
1	Kualitas Kerja	
2	Kuantitas Kerja	
3	Keandalan	
4	Sikap Kerja	

Sumber : Mangkunegara (2013, hal. 75)

2. Kompensasi (X_1)

Menurut Rivai & Sagala (2014, hal. 541) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Tabel 3.2
Indikator Kompensasi

No	Indikator	Item Pernyataan
1	Gaji/Upah	
2	Insentif	
3	Tunjangan	
4	Fasilitas Kantor	

Sumber : Simamora (2008, hal. 445)

3. Disiplin Kerja (X₂)

Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Menurut Agustini (2011, hal. 73), menyatakan beberapa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3

Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator	Item Pernyataan
1	Tingkat Kehadiran	
2	Tata Cara Kerja	
3	Ketaatan Pada Atasan	
4	Kesadaran Bekerja	
5	Tanggung Jawab	

Sumber : Agustini (2011, hal. 73)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PDAM Tirtanadi Kantor Provinsi Sumatera Utara. Sedangkan waktu penelitian di mulai pada bulan Desember 2017 sampai September 2018.

Tabel 3.4
Skedul Penelitian

No	Proses penelitian	Waktu Penelitian																											
		Desember 2017				Januari 2018				Februari 2018				Maret 2018				Juli 2018				Agustus 2018				September 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset	■																											
2	Pengajuan judul		■	■																									
3	Penyusunan proposal				■																								
4	Bimbingan Proposal					■	■	■	■																				
5	Seminar Proposal												■	■															
6	Penulisan Skripsi															■	■	■	■										
7	Bimbingan Skripsi																			■	■	■	■	■	■				
8	Sidang Meja Hijau																											■	■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2012, Hal.80) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Jadi populasi juga bukan hanya orang, tapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Jumlah karyawan pada PDAM Tirtanadi

Kantor Provinsi Sumatera Utara bagian Pengembangan SDM sebanyak 35 Karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2011, hal 369) bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut, untuk teknik pengumpulan sampel yang di gunakan adalah sampel jenuh, apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya. Namun apabila populasi penelitian berjumlah lebih dari 100 maka sampel dapat diambil anatar 10-15% atau 20-25% atau lebih. Sehingga penulis mengambil sampel sebanyak 35 orang karyawan pada PDAM Tirtanadi Kantor Provinsi Sumatera Utara bagian Pengembangan SDM untuk dijadikan sampel.

E. Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang di lakukan dalam penelitian ini adalah :

1. Kuesioner

Teknik ini di lakukan dengan membagikan kusioner dalam bentuk pertanyaan atau pertanyaan kepada responden secara langsung dan segera di kembalikan kepada penulis. Penulis sendiri menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*.

Menurut sugiyono skala likert di gunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dengan jawaban pertanyaan yang mempunyai 5 (lima) opsi seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.5**Skala Pengukuran Likert**

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

a. Uji Validitas Data dan Instrumen

Untuk mengukur validitas dari setiap pernyataan, teknik yang digunakan adalah dengan korelasi product moment, yaitu :

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

Dimana :

n = Banyaknya pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel y

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

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

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

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

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

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

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,482	0,333	Valid
2	0,520	0,333	Valid
3	0,616	0,333	Valid
4	0,516	0,333	Valid
5	0,533	0,333	Valid
6	0,504	0,333	Valid
7	0,568	0,333	Valid
8	0,523	0,333	Valid
9	0,674	0,333	Valid
10	0,609	0,333	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat

pada pernyataan nomor 9 dengan skor total sebesar 0,674 dimana masih lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0,333, semua instrument dinyatakan valid karena bernilai lebih dari 0,333, ini berarti instrument yang digunakan untuk mengukur variable kompensasi adalah instrument yang tepat atau benar, dengan demikian data yang digunakan untuk bahan analisis adalah data yang tepat dan benar.

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja

No.Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,565	0,333	Valid
2	0,494	0,333	Valid
3	0,449	0,333	Valid
4	0,500	0,333	Valid
5	0,540	0,333	Valid
6	0,540	0,333	Valid
7	0,417	0,333	Valid
8	0,509	0,333	Valid
9	0,519	0,333	Valid
10	0,520	0,333	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 1 dengan skor total sebesar 0,565 dimana masih lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0,333, semua instrument dinyatakan valid karena bernilai lebih dari 0,333, ini berarti instrument yang digunakan untuk mengukur

variable karakteristik individu adalah instrument yang tepat atau benar, dengan demikian data yang digunakan untuk bahan analisis adalah data yang tepat dan benar.

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,579	0,333	Valid
2	0,516	0,333	Valid
3	0,528	0,333	Valid
4	0,751	0,333	Valid
5	0,400	0,333	Valid
6	0,395	0,333	Valid
7	0,564	0,333	Valid
8	0,550	0,333	Valid
9	0,550	0,333	Valid
10	0,527	0,333	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 4 dengan skor total sebesar 0,751 dimana masih lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0,333, semua instrument dinyatakan valid karena bernilai lebih dari 0,333, ini berarti instrument yang digunakan untuk mengukur

variable kinerja adalah instrument yang tepat atau benar, dengan demikian data yang digunakan untuk bahan analisis adalah data yang tepat dan benar.

b. Uji Realibilitas

Reliabilitas berasal dari kata reliability. Pengertian dari reliability (reliabilitas) adalah keajegan pengukuran Walizer (1987). Sugiharto dan Situnjak (2006) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya dilapangan. Ghozali (2009) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel

Menurut Masri Singarimbun, realibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali – untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten, maka alat pengukur tersebut reliable. Dengan kata lain, realibitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam pengukur gejala yang sama.

Menurut Sumadi Suryabrata (2004: 28) reliabilitas menunjukkan sejauhmana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Hasil pengukuran harus reliabel dalam artian harus memiliki tingkat konsistensi dan kemandapan.

Reliabilitas, atau keandalan, adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama, atau untuk pengukuran yang lebih subjektif, apakah dua orang penilai memberikan skor yang mirip (reliabilitas antar penilai). Reliabilitas tidak sama dengan validitas. Artinya pengukuran yang dapat diandalkan akan mengukur secara konsisten, tapi belum tentu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian, reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama. Penelitian dianggap dapat diandalkan bila memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama. Tidak bisa diandalkan bila pengukuran yang berulang itu memberikan hasil yang berbeda-beda. Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai r_{xx} mendekati angka 1. Kesepakatan secara umum reliabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan jika ≥ 0.700 .

Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat. Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = realibilitas yang dicari

n = Jumlah item pertanyaan yang di uji

$\sum \sigma_i^2$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

σ^2 = Varians total

Jika nilai $\alpha > 0.7$ artinya reliabilitas mencukupi (sufficient reliability) sementara jika $\alpha > 0.80$ ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat. Atau, ada pula yang memaknakkannya sebagai berikut:

Jika $\alpha > 0.90$ maka reliabilitas sempurna. Jika α antara $0.70 - 0.90$ maka reliabilitas tinggi. Jika α $0.50 - 0.70$ maka reliabilitas moderat. Jika $\alpha < 0.50$ maka reliabilitas rendah. Jika α rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel.

Tabel 3.9

Uji Realibilitas Instrumen

Instrument	Nilai Realibilitas	Status
Kompensasi	0,748	Reliable
Disiplin Kerja	0,674	Reliable
Kinerja	0,725	Reliable

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Bedasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien dengan intrepertasi realibilitas lebih tinggi dari 0,60 dengan demikian seluruh instrument variable penelitian ini adalah adalah reliable atau layak, sehingga data yang digunakan untuk analisis berikutnya juga layak, karena reliable (bisa dipercaya).

2. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen serta catatan-catatan untuk mendukung penelitian ini dengan cara mempelajari, meneliti,

mengkaji, serta menelaah liatur-liatur berupa buku, makalah, dan jurnal yang berhubungan dengan topik penelitian.

3. Wawancara

Yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak perusahaan yang berhubungan dengan penelitian.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus di bawah ini :

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi yang di gunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (multi regresional analysis). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2009 hal. 85). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang di gunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

Dimana :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y	= Kinerja Karyawan
X_1	= Kompensasi
X_2	= Disiplin Kerja
b_1, b_2	= Koefisien regresi
e	= Variabel pengganggu

2. Asumsi klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti di ketahui bahwa uji T dan F mengansumsi bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini di langgar maka uji ststistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil Ghozali (2009 hal. 125). Pada prinsipnya normalitas dapat di deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya Ghozali (2009 hal. 98). Dasar pengambilan keputusan normalitas data adalah sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tau grafik histogramnya menunjukkan pola distributor normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jadi data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal,

maka model regresi tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas Ghozali (2009 hal. 92).

a. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi di temukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang di nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol Ghozali (2009 hal. 88).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengkaji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka di sebut homokedastisitas dan jika berbeda di sebut heteroskedastisitas Ghozali (2009, hal.96). Dasar analisis yaitu:

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

3. Uji Hipotesis

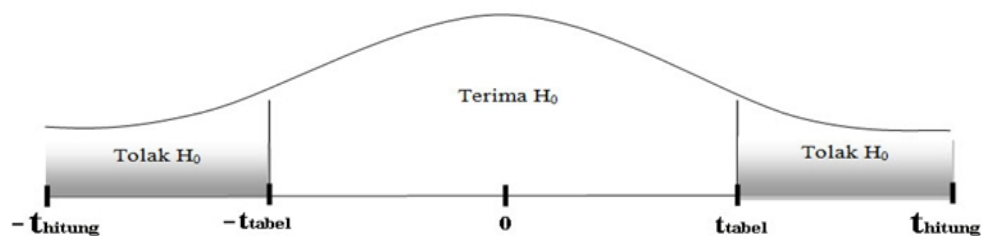
a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen Ghazali (2009 hal. 84). Dimana uji t mencari t_{hitung} dan membandingkan dengan t_{tabel} apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen.

Hipotesis ditentukan dengan formula nol secara statistik di uji dalam bentuk :

- a) Jika $H_0: b_1 > 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.
- b) Jika $H_0: b_1 = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Adapun pengujiannya sebagai berikut:



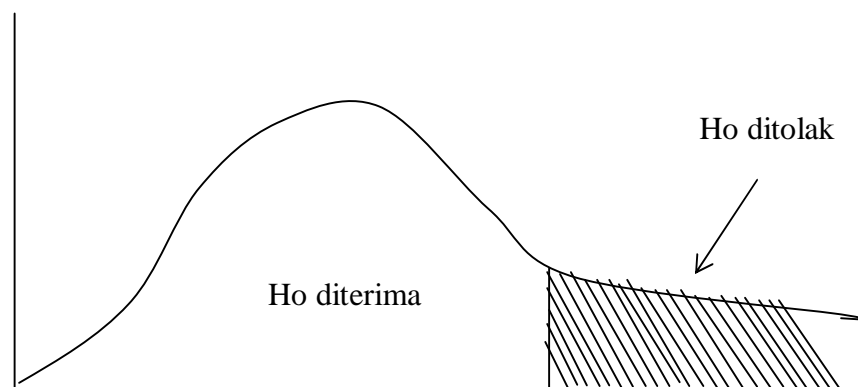
Gambar 3.1
Kriteria Pengujian Hipotesis

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

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

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F di gunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Dimana uji F mencari “ F_{hitung} ” dan membandingkan dengan “ F_{tabel} ” apakah variabel-variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen.



Gambar 3.2
Kriteria Pengujian Hipotesis

Kriteria pengujian hipotesis yaitu:

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

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

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur ketepatan atau kecocokan garis regresi yang di bentuk dari hasil pendugaan terhadap hasil yang di peroleh. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan

variabel- variabel independen dalam menjalankan variasi variabel dependen amat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen Ghazali (2009 hal. 122). Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah :

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

Dimana: KD = Kofisien Determinan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data

Dalam bab ini akan dijelaskan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti dan diolah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Kantor Provinsi Sumatera Utara. Peneliti telah menyebar angket sebanyak 35 orang, 10 pernyataan untuk variabel kompensasi (X_1), 10 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X_2), 10 pernyataan untuk variabel Kinerja (Y). Sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, dimana semua pegawai diambil menjadi sampel. Identitas responden yang ditanyakan pada kuisioner penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan. Data tentang responden akan dijelaskan sebagai berikut.

1. Identitas responden

a. Usia

Berikut ini identitas data responden berdasarkan usia:

Tabel 4.1

USIA

	Frekuensi	%
< 25 Tahun	5	14,3%
25 – 35 Tahun	10	28,6%
>35 Tahun	20	57,1%
Jumlah	35	100%

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari table di atas bisa kita lihat persentase usia dari responden para pekerja di PDAM Tirtanadi Kantor Provinsi Sumatera Utara yang mayoritas nya berusia < 25 tahun ada 5 orang (14,5%) kemudian yang berusia 20 sampai 25 tahun ada 10 orang (28,6%) dan yang berusia di atas > 35 tahun sejumlah 20 orang (57,1%).

b. Jenis Kelamin

Berikut ini identitas data responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.2

Jenis Kelamin

	Frekuensi	%
Laki-laki	21	60%
Perempuan	14	40%
Jumlah	35	100%

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari table 4.2 diatas bisa kita lihat persentase untuk jumlah responden untuk jenis kelamin yaitu terdiri dari laki-laki 21 orang (60%) dan perempuan 14 org (40%).

c. Pendidikan

Berikut ini identitas data responden berdasarkan pendidikan:

Tabel 4.3
Tingkat Pendidikan

	Frekuensi	%
SMP – SMA	14	40%
D3	6	17,1%
S1-S2	15	42,9%
Jumlah	35	100%

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari tabel 4.3 bisa dilihat persentase dari pendidikan responden di PDAM Tirtanadi Kantor Provinsi Sumatera Utara dimana kebanyakan para pekerjanya adalah lulusan S1-S2 15 orang (42,9%) kemudian D3 berjumlah 6 orang (17,1%), dan yang pendidikan SMP-SMA sejumlah 14 orang (40%).

2. Karakteristik Responden

Di bawah ini akan dijelaskan hasil penelitian dari data yang dikumpulkan dari kuesioner yang disebar di PDAM Tirtanadi Kantor Provinsi Sumatera Utara.

a. Analisis Persentase Jawaban Responden

Tabel 4.4
Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

3. Deskripsi variable penelitian

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebarakan kepada responden.

Tabel 4.5
Pernyataan Variabel Kompensasi

Pernyataan	Objek Penilaian				
1. Memberikan gaji sesuai dengan beban kerja	20 (57,1%)	15 (42,9%)	0%	0%	0%
2. Memeberikan gaji tepat waktu	14 (40,0%)	18 (51,4%)	3o (8,6%)	0%	0%
3. Memberikan insentif	14 (40,0%)	19 (54,3%)	2 (5,7%)	0%	0%
4. Memberikan penghargaan karyawan yang berprestasi	17 (48,6%)	17 (48,6%)	1 (2,9%)	0%	0%
5. Memberikan tunjangan kesehatan, ketenagakerjaan dan pensiun kepada karyawannya	16 (45,7%)	17 (48,6%)	2 (5,7%)	0%	0%
6. Memiliki program darmawisata dan tour	15 (42,9%)	20 (57,1%)	0%	0%	0%
7. Mengandalkan tunjangan	14 (40,0%)	19 (54,3%)	2 (5,7%)	0%	0%
8. Memiliki tempat parkir yang luas	15 (42,9%)	20 (57,1%)	0%	0%	0%
9. Memberikan perbedaan gaji antar bagian	12 (34,3%)	22 (62,9%)	1 (2,9%)	0%	0%
10. Memiliki fasilitas kantor	23 (65,7%)	11 (31,4%)	1 (2,9%)	0%	0%

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Penjelasan dari table diatas adalah :

- 1) Pada pernyataan Perusahaan selalu memberikan gaji sesuai dengan beban kerja sebanyak 20 orang (57,1%) menjawab sangat setuju lalu sisanya 15 orang (42,9%) menjawab setuju.
- 2) Pada pernyataan Perusahaan memeberikan gaji selalu tepat waktu sebanyak 14 orang (40,0%) menjawab sangat setuju, lalu sebanyak 18 orang (51,4%) menjawab setuju, kemudian 3 orang (8,6%) menjawab kurang setuju.
- 3) Pada pernyataan perusahaan memberikan insentif bagi karyawan sebanyak 14 orang (40,0%) menjawab sangat setuju , lalu 19 orang (54,3%) menjawab setuju, 2 orang (5,7%) menjawab kurang setuju.
- 4) Pada pernyataan Perusahaan selalu memberikan penghargaan karyawan yang berprestasi sebanyak 17 orang (48,6%) menjawab sangat setuju, 17 orang (48,6%) menjawab setuju kemudian 1 orang (2,9%) menjawab kurang setuju
- 5) Pada pernyataan Perusahaan memberikan tunjangan kesehatan, ketenagakerjaan dan pensiun kepada karyawannya sebanyak 16 orang (45,7%) menjawab sangat setuju lalu 17 orang (48,6%) menjawab setuju, dan 2 orang (5,7%) menjawab kurang setuju.
- 6) Pada penyataan Perusahaan memiliki program darmawisata dan tour bagi karyawannya sebanyak 15 orang (42,9%) menjawab sangat setuju, lalu sebanyak 20 orang (57,1%) menjawab setuju.
- 7) Pada pernyataan mengandalkan tunjangan-tunjangan untuk memenuhi kebutuhan saya sebanyak 14 orang (40,0%) menjawab sangat setuju, 19 orang (54,3%) menjawab setuju, 2 orang (5,7%) menjawab kurang setuju.
- 8) Pada pernyataan Perusahaan memiliki tempat parkir yang luas sebanyak 15 orang (42,9%) menajawab sangat setuju, 20org (57,1%) menjawab setuju.

- 9) Pada pernyataan Perusahaan memberikan perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan sebanyak 12 orang (34,3%) menjawab sangat setuju, 22 orang (62,9%) menjawab setuju, 1 orang (2,9%) menjawab kurang setuju
- 10) Pada pernyataan Perusahaan memiliki fasilitas kantor yang lengkap dan mendukung kinerja saya sebanyak 23 orang (65,7%) menjawab sangat setuju, 11 orang (31,4%) menjawab setuju, 1 orang (2,9%) menjawab kurang setuju.

Tabel 4.6
Pernyataan Variabel Disiplin Kerja

Pernyataan	Objek Penilaian				
	1	2	3	4	5
1. Menaati peraturan	17 (48,6%)	14 (40,0%)	4 (11,4%)	0%	0%
2. Melaksanakan tugas-tugas dan tanggung	15 (42,9%)	18 (51,4%)	2 (5,7%)	0%	0%
3. Mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab	14 (40,0%)	19 (54,3%)	2 (5,7%)	0%	0%
4. Hadir tepat waktu	17 (48,6%)	15 (42,9%)	3 (8,6%)	0%	0%
5. Tidak pernah absen tanpa alasan	14 (40,0%)	21 (60,0%)	0%	0%	0%
6. Menaati jam kerja yang ditentukan	16 (45,7%)	15 (42,9%)	4 (11,4%)	0%	0%
7. Menggunakan jam kerja dengan baik	17 (48,6%)	17 (48,6%)	1 (2,9%)	0%	0%
8. Bertanggung jawab terhadap hasil	18 (51,4%)	13 (37,1%)	4 (11,4%)	0%	0%
9. Selalu taat terhadap atasan	12 (34,3%)	20 (57,1%)	3 (8,6%)	0%	0%
10. Melaksanakan pekerjaan dengan kesadaran bekerja yang tinggi	18 (51,4%)	16 (45,7%)	1 (2,9%)	0%	0%

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Penjelasan dari tabel di atas adalah:

- 1) Pada pernyataan menaati peraturan yang ditetapkan perusahaan sebanyak 17 orang (48,6%) menjawab sangat setuju, kemudian 14 orang (40,0%) menjawab setuju, 4 orang (11,4%) menjawab kurang setuju.
- 2) Pada pernyataan melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab sesuai dengan waktu yang ditentukan sebanyak 15 orang (42,9%) menjawab sangat setuju, 18 orang (51,4%) menjawab setuju, 2 orang (5,7%) menjawab kurang setuju.
- 3) Pada pernyataan mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab sebanyak 14 orang (40,0%) menjawab sangat setuju, 19 orang (54,3%) menjawab setuju, 2 orang (5,7%) menjawab kurang setuju.
- 4) Pada pernyataan hadir tepat waktu pada jam kerja sebanyak 17 orang (48,6%) menjawab sangat setuju, 15 orang (42,9%) menjawab setuju, dan 3 orang (8,6%) menjawab kurang setuju.
- 5) Pada pernyataan tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan. Sebanyak 14 orang (40,0%) menjawab sangat setuju, dan 21 orang (60,0%) menjawab setuju.
- 6) Pada pernyataan menaati jam kerja yang telah ditentukan perusahaan sebanyak 16 orang (45,7%) menjawab sangat setuju, 15 orang (42,9%) menjawab setuju, dan 4 orang (11,4%) menjawab kurang setuju.
- 7) Pada pernyataan menggunakan jam kerja dengan baik agar hasil kerja saya memuaskan. Sebanyak 17 orang (48,6%) menjawab sangat setuju, 17 orang (48,6%) menjawab setuju, dan 1 orang (2,9%) menjawab kurang setuju.

- 8) Pada pernyataan bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan. Sebanyak 18 orang (51,4%) menjawab sangat setuju, 13 orang (37,1%) menjawab setuju, dan 4 org (11,4%) menjawab kurang setuju.
- 9) Pada pernyataan selalu taat terhadap perintah pimpinan/atasan, sebanyak 12 orang (34,3%) menjawab sangat setuju, 20 orang (57,1%) menjawab setuju, dan 3 orang (8,6%) menjawab kurang setuju.
- 10) Pada pernyataan melaksanakan pekerjaan dengan kesadaran bekerja yangb tinggi, sebanyak 18 orang (51,4%) menjawab sangat setuju, 16 orang (45,7%) menjawab setuju, dan 1 orang (2,9%) menjawab kurang setuju.

Tabel 4.7
Pernyataan Variabel Kinerja

Pernyataan	Objek Penilaian				
	1	2	3	4	5
1. Mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan	16 (45,7%)	17 (48,6%)	2 (5,7%)	0%	0%
2. Mengerjakan pekerjaan dengan cekatan	16 (45,7%)	18 (51,4%)	1 (2,9%)	0%	0%
3. Skill yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan	15 (42,9%)	19 (54,3%)	1 (2,9%)	0%	0%
4. Tingkat pencapaian volume kerja sesuai dengan harapan perusahaan	21 (60,0%)	13 (37,1%)	1 (2,9%)	0%	0%
5. Perusahaan menentukan target kerja	17 (48,6%)	18 (51,4%)	0%	0%	0%
6. Handal dalam melaksanakan prosedur kerja	18 (51,4%)	16 (45,7%)	1 (2,9%)	0%	0%
7. Mencari cara lain ketika mengalami kebuntuan kerja	18 (51,4%)	16 (45,7%)	1 (2,9%)	0%	0%
8. Taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja	14 (40,0%)	17 (48,6%)	4 (11,4%)	0%	0%

9. Mampu bekerja sama dalam tim	20 (57,1%)	14 (40,0%)	1 (2,9%)	0%	0%
10. Hasil pekerjaan d sesuai dengan standart	15 (42,9%)	18 (51,4%)	2 (5,7%)	0%	0%

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Penjelasan dari tabel diatas adalah:

1. Pada pernyataan mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan sebanyak 16 orang (45,7%) menjawab sangat setuju, 17 orang (48,6%) menjawab setuju, dan 2 orang (5,7%) menjawab kurang setuju.
2. Pada pernyataan mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan sebanyak 16 orang (45,7%) menjawab sangat setuju, 18 orang (51,4%) menjawab setuju, dan 1 orang (2,9%) menjawab kurang setuju.
3. Pada pernyataan Skill yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan sebanyak 15 orang (42,9%) menjawab sangat setuju, 19 orang (54,3%) menjawab setuju, dan 1 orang (2,9%) menjawab kurang setuju.
4. Pada pernyataan Tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan sebanyak 21 orang (60,0%) menjawab sangat setuju, 13 orang (37,1%) menjawab setuju, dan 1 orang (2,9%) menjawab kurang setuju.
5. Pada pernyataan Perusahaan menentukan target kerja dengan penuh perhitungan sebanyak 17 orang (48,6%) menjawab sangat setuju, dan 18 orang (51,4%) menjawab setuju.
6. Pada pernyataan handal dalam melaksanakan prosedur kerja sebanyak 18 orang (51,4%) menjawab sangat setuju, 16 orang (45,7%) menjawab setuju, dan 1 orang (2,9%) menjawab kurang setuju.

7. Pada pernyataan mencari cara lain ketika mengalami kebuntuan kerja sebanyak 18 orang (51,4%) menjawab sangat setuju, 16 orang (45,7%) menjawab setuju, dan 1 orang (2,9%) menjawab kurang setuju.
8. Pada pernyataan taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan sebanyak 14 orang (40,0%) menjawab sangat setuju, 17 orang (48,6%) menjawab setuju, dan 4 orang (11,4%) menjawab kurang setuju.
9. Pada pernyataan mampu bekerja sama dalam tim kerja dan menerima setiap perubahan yang terjadi di perusahaan sebanyak 20 orang (57,1%) menjawab sangat setuju, 14 orang (40,0%) menjawab setuju, dan 1 orang (2,9%) menjawab kurang setuju.
10. Pada pernyataan Hasil pekerjaan dilakukan sesuai dengan standart yang ditetapkan sebanyak 15 orang (42,9%) menjawab sangat setuju, 18 orang (51,4%) menjawab setuju, dan 2 orang (5,7%) menjawab kurang setuju.

4. Uji asumsi klasik

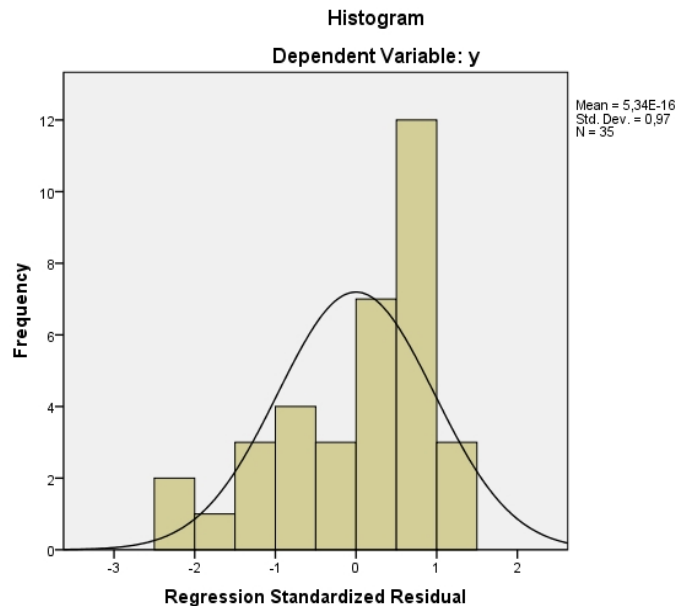
Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian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

a. Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas yang

digunakan untuk menguji apakah berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik.

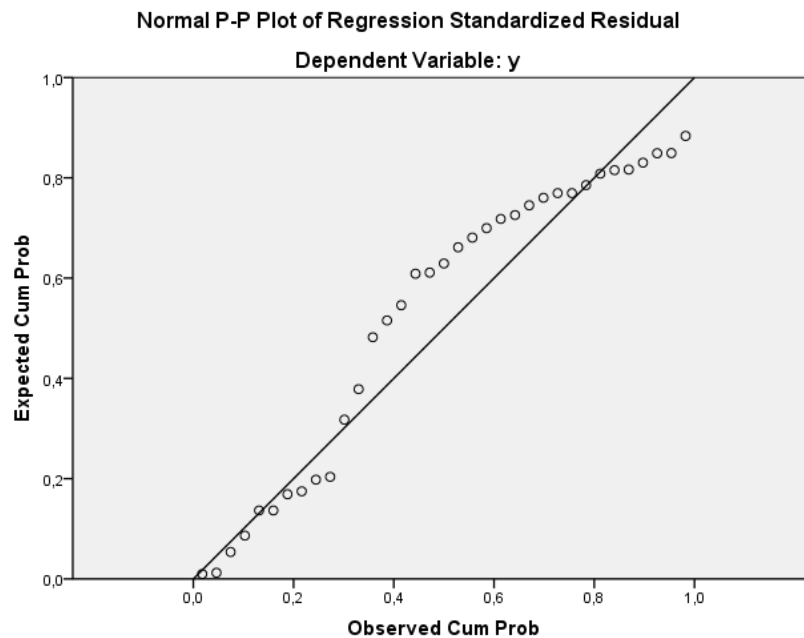
Salah satu cara untuk melihat normalisasi residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian, hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan analisis grafik dan PP-Plots.



Gambar 4.1
Grafik Histogram

Berdasarkan gambar 4.1 diatas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *dependent* dan *regression*

standardized residual membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2
Penelitian menggunakan P-Plot

Hasil kurva normal *probability plot* memperlihatkan bahwa titik – titik pada grafik terlihat menempel dan mengikuti garis diagonalnya, sehingga berdasarkan kurva normal *probability plot*, data yang digunakan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi di temukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolonieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Berikut adalah hasil uji multikolonieritas :

Tabel 4.8
Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,556	3,529		
	x1	,740	,131	,340	2,944
	x2	,187	,130	,340	2,944

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Output SPSS, diolah Peneliti, 2018

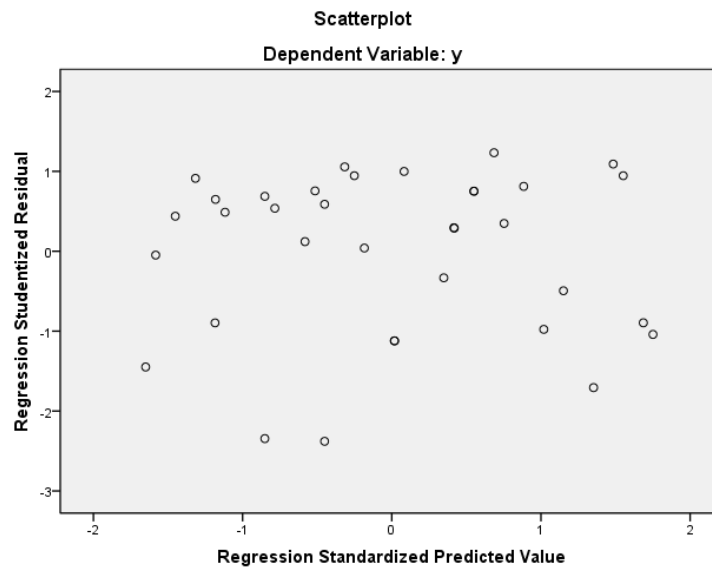
Pada tabel 4.8 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,340 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,944 lebih kecil dari 10.
2. Disiplin Kerja (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,340 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,944 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel kompetensi dan kompensasi bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedistitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi keterodastisitas. Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini :



Gambar 4.3
Uji Heterokedastisitas

Pada Gambar 4.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

5. Uji Hipotesis

a) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat perubahan dari nilai variabel bebas. Dimana rumus pengujiannya adalah :

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

Tabel 4.9
Coefficients^a

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	3,556	3,529	
x1	,740	,131	,741
x2	,187	,130	,189

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS, diolah Peneliti, 2018

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

$$Y = 3,556 + 0.740 X_1 + 0.187 X_2$$

Model persamaan diatas bermakna

- a. Nilai konstanta sebesar = 3,556 menunjukkan variabel independen yaitu kompensasi dan disiplin dalam keadaan konstan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka konstantanya akan tetap senilai 35,56%.
- b. Nilai koefisien regresi kompensasi adalah sebesar 0,740 menunjukkan bahwa apabila variabel kompensasi mengalami kenaikan satu satuan maka variabel terikat kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 74,0%
- c. Nilai koefisien regresi disiplin adalah sebesar 0.187 menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan maka variable terikat kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 18,7 %.

b) Uji secara parsial (Uji t)

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

Tabel 4.10
Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,556	3,529		1,008	,321
x1	,740	,131	,741	5,643	,000
x2	,187	,130	,189	1,436	,161

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS, diolah Peneliti, 2018

1. Pengujian Kompensasi Dengan Kinerja

Dari tabel 4.10 diatas bisa dilihat bahwa nilai t adalah 5,643, kemudian nilai sig nya adalah 0,000

Ho: $\beta = 0$, maka kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja di PDAM Tirtanadi Kantor Provinsi Sumatera Utara

Ho : $\beta \neq 0$, maka kompensasi berpengaruh terhadap kinerja di PDAM Tirtanadi Kantor Provinsi Sumatera Utara

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{table}$ maka H_0 diterima, artinya kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja di PDAM Tirtanadi Kantor Provinsi Sumatera Utara.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{table}$ maka H_0 ditolak, artinya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja di PDAM Tirtanadi Kantor Provinsi Sumatera Utara

Bedasarkan tabel 4.10 diatas diperoleh t_{hitung} untuk variable kompensasi sebesar 5,643 untuk kesalahan 5%, uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($47-2=45$), di peroleh $t_{table} 2,035$. didalam hal ini $t_{hitung} = 5,643 > t_{table} = 2,035$. Artinya

kompensasi berpengaruh terhadap kinerja di PDAM Tirtanadi Kantor Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < \alpha < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan kinerja di PDAM Tirtanadi Kantor Provinsi Sumatera Utara.

2. Pengujian Disiplin Kerja Dengan Kinerja

Dari tabel 4.10 diatas bisa dilihat bahwa nilai t adalah 1,436 kemudian nilai sig nya adalah 0,161

$H_0 : \beta = 0$, maka disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja di PDAM Tirtanadi Kantor Provinsi Sumatera Utara.

$H_0 : \beta \neq 0$, maka disiplin berpengaruh terhadap kinerja di PDAM Tirtanadi Kantor Provinsi Sumatera Utara.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja di PDAM Tirtanadi Kantor Provinsi Sumatera Utara.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya disiplin berpengaruh terhadap kinerja di PDAM Tirtanadi Kantor Provinsi Sumatera Utara.

Bedasarkan tabel 4.10 diatas diperoleh t_{hitung} untuk variable disiplin sebesar 1,436 untuk kesalahan 5%, uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($47=45$), di peroleh $t_{table} = 2,035$., didalam hal ini $t_{hitung} = 1,436 < t_{table} = 2,035$. Artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja di PDAM Tirtanadi Kantor Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,161 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,161 < 0,05, sehingga H_0 di tolak, ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik dan kinerja di PDAM Tirtanadi Kantor Povinsi Sumatera Utara.

c. Uji secara simultan (Uji F)

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

TABEL 4.11

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	262,159	2	131,080	69,301	,000 ^a
	Residual	60,527	32	1,891		
	Total	322,686	34			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

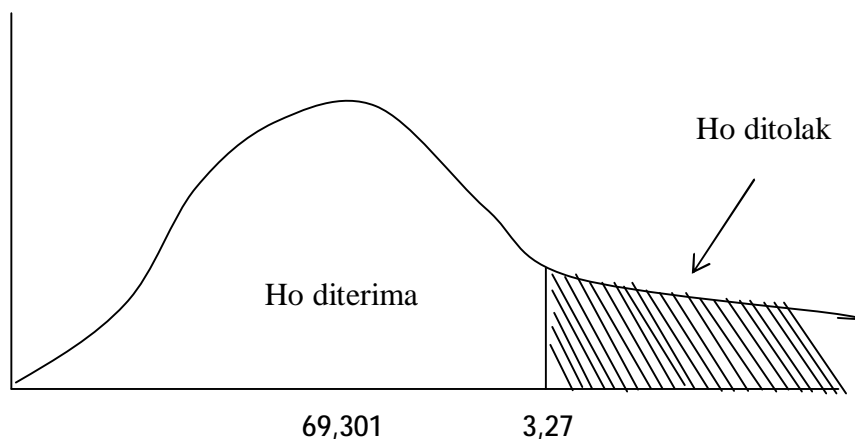
Dari tabel 4.11 diatas bisa dilihat bahwa nilai f adalah 69,301 kemudian nilai sig nya adalah 0,000

$H_0: \beta = 0$, maka kompensasi dan disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja di PDAM Tirtanadi Kantor Provinsi Sumatera Utara.

$H_0: \beta \neq 0$, maka kompensasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja di PDAM Tirtanadi Kantor Provinsi Sumatera Utara.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya kompensasi dan disiplin tidak berpengaruh kinerja di PDAM Tirtanadi Kantor Provinsi Sumatera Utara.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya kompensasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja di PDAM Tirtanadi Kantor Provinsi Sumatera Utara.



Gambar 4.4
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Bedasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh F_{hitung} untuk variable kompensasi sebesar 69,301 untuk kesalahan 5%, uji 2 pihak dan $dk = n-1$ ($47-1=46$), di peroleh F_{table} 3,27. Jika $F_{hitung} > F_{table}$ maka didapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 terhadap Y , demikian juga sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{table}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 terhadap Y , didalam hal ini $F_{hitung} = 69,301 > F_{table} = 3,27$. Artinya kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja di PDAM Tirtanadi Kantor Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < \alpha < 0,05$ sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan karakteristik individu terhadap kinerja di PDAM Tirtanadi Kantor Provinsi Sumatera Utara.

6. Uji Determinasi

Identifikasi determinan (R^2) berfungsi untuk mengetahui signifikansi variabel maka harus dicari koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinan menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen. t nilai dari koefisien determinasi ini bisa dilihat pada tabel 4.12 dibawah ini.

Tabel 4.12
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,901 ^a	,812	,801	1,37530

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Berikut ini diperoleh nilai R square sebesar 0,812 atau senilai 81,2% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variable bebas (kompensasi dan

disiplin) terhadap variabel terikat (kinerja) sedangkan sisanya 18,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dalam penelitian ini semua variabel bebas (kompensasi dan disiplin) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja di PDAM Tirtanadi Kantor Provinsi Sumatera Utara dan penjelasan lebih rinci akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja di PDAM Tirtanadi Kantor Provinsi Sumatera Utara. Hal ini bermakna semakin baik kompensasi yang diberikan oleh PDAM Tirtanadi Kantor Provinsi Sumatera Utara, maka semakin baik pula kinerja yang diberikan karyawan.

Hal ini sejalan dengan pendapat Menurut Rivai & Sagala (2014, hal. 541) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Berbagai aspek bidang pekerjaan baik itu di instansi pemerintah maupun swasta dapat memberikan kepuasan bagi pegawai apabila ada program kompensasi, artinya di PDAM Tirtanadi Kantor Provinsi Sumatera Utara kompensasi memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, ada baiknya perusahaan melakukan survey terhadap pegawainya karena keinginan karyawan berbeda beda mengenai konsep kompensasi yang mereka terima.

Hasil penelitian sebelumnya sejalan dengan penelitian oleh Desy Purnami dkk (2014) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini selaras dengan teori Hasibuan (2012, hal. 117) menyatakan bahwa besarnya balas jasa ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya.

Penelitian ini juga menerima hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Berdasarkan penelitian Catherine Purnama dan Sesilya Kempa hasil menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan meyakinkan terhadap kinerja karyawan(Kempa, 2016)

2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin dengan kinerja di PDAM Tirtanadi Kantor Provinsi Sumatera Utara. Hal ini bermakna semakin tinggi tingkat kedisiplinan di PDAM Tirtanadi Kantor Provinsi Sumatera Utara, maka semakin baik pula kinerja yang diberikan karyawan.

Menurut Sutrisno (2010, hal. 85) Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar tercapai bila tidak ada disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurunnya kedisiplinan dari PDAM Turtanadi Kantor Provinsi Sumatera Utara akan membuat target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat selesai tepat pada waktunya.

Hal ini mengindikasikan belum optimalnya kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Kantor Provinsi Sumatera Utara yang dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Thaief (2015) disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini juga menerima hasil penelitian sebelumnya oleh Sanjangbati (2013) yaitu adanya pengaruh secara positif antara disiplin kerja terhadap kinerja.

Selanjutnya penelitian terdahulu juga sejalan dengan yang dilakukan oleh Fudin (2013), dari penelitian tersebut menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja di PDAM Tirtanadi Kantor Provinsi Sumatera Utara. Hal ini bermakna semakin baik kompensasi dan disiplin yang ada di PDAM Tirtanadi Kantor Provinsi Sumatera Utara, maka semakin baik pula kinerja di PDAM Tirtanadi Kantor Provinsi Sumatera. Seorang karyawan akan lebih meningkatkan kinerja jika kepuasan kerjanya terpenuhi, dan akan menjadikan tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan terpenuhi atau tercapai. Begitu juga sebaliknya kepuasan kerja karyawan tidak terpenuhi maka tingkat kinerja karyawan akan menurun. Dengan memberikan kompensasi, perusahaan mengharapkan agar karyawan mencapai kepuasan kerja tersebut. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi.

Dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran dan juga waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi (imbalan). (Triton. 2010 hal 183) , teori dari Darsono dan Siswandoko (2011 hal 129) menyatakan, disiplin adalah suatu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik tentunya akan mengakibatkan kinerja yg baik pula.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Masyhura (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, karena semakin tinggi kompensasi, maka semakin semangat karyawan untuk bekerja, dan factor disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan demikian, disiplin kerja yang tinggi dan kompensasi yang tepat akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih optimal. Sehingga, dengan optimalnya kinerja karyawan akan membawa perusahaan mencapai visi yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Trisnowati (2013), dengan judul penelitian “pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, hasil penelitiannya menjelaskan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan

Kajian empirik yang turut mendukung temuan penelitian ini adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh Utami (2014), yang menyatakan bahwa kompensasi dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh

terhadap kinerja karyawan, karena dengan kompensasi dan disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Secara parsial terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dan kinerja pada PDAM Tirtanadi Kantor Provinsi Sumatera Utara.
2. Secara parsial terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin dan kinerja pada PDAM Tirtanadi Kantor Provinsi Sumatera Utara.
3. Secara parsial terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dan disiplin terhadap kinerja pada PDAM Tirtanadi Kantor Provinsi Sumatera Utara.

B. Saran

Saran yang diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan karena menurut hasil penelitian bahwa setiap pegawai membutuhkan penghargaan dari atasan baik berupa financial ataupun non finansial sehingga kinerja maksimal dari pegawai akan bisa di munculkan, perlunya dilakukan perusahaan survey berkala demi terciptanya kompensasi yang ideal bagi pegawai
2. Disiplin juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, dimana ada banyak hal yang menciptakan disiplin yang memiliki watak giat bekerja dan ulet, salah satunya pimpinan dan senior kerja dimana di dalam

hasil penelitian ini didapat perlunya seorang yang bisa memimpin dengan maksimal agar kinerja dari pegawai bisa mencapai potensi penuh.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia . (2011). *Manajemen Sumber Daya Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Akmal, Jasdi. .. (2007). pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai sekretariat pada kinerja pegawai sekretariat daerah Aceh Unsiyah. *Jurnal manajemen pascaserjana Universitas Syah kuala*, 2 (1), 116-131.
- Darsono dan Siswandoko, Tjatjuk. 2011. Sumber Daya Manusia Abad 21. Jakarta. : Nusantara Consulting*
- Hasibuan, Malayu. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen. (2017). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal DosenFakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 1209/1204
- Kempa, Catherine. Purnama. (2016). Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra. *PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV.CAHAYA CITRA SURYA INDOPRIMA*, 4 (2), 121-131.
- Mangkunegara, Anwar. Prabu. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Revika Aditama.

Mangkunegara, Anwar. Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Kesebelas*. Bandung: PT. Resdak Karyawan Offset.

Mangkuprawira, Syafri. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Mangkuprawira, Syafri. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Mangkunegara, Anwar. Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Kesebelas*. Bandung: PT. Resdak Karyawan Offset.

Rivai, Veithzal., & Sagala, Ella. Jaufani. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik* . Jakarta: Rajawali Pers.

Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2011). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV ALFABETA.

Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenada Media Group.

Thaief, Baharuddin. (2015). Effect of training, compensation, and work discipline against employee job performance. *Review of European Studies*, 7 (11), 23-33.