

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI CABANG
TUASAN MEDAN PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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

Oleh:

NUR AISYAH
1305160036



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

NUR AISYAH (1305160036) Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan Provinsi Sumatera Utara, Skripsi 2017.

Kinerja adalah suatu proses organisasi yang dimiliki oleh setiap individu dalam mengevaluasi secara terus menerus yang mengacu pada prestasi kerja oleh seorang karyawan saat memiliki tanggung jawab yang diberikan seperti halnya pihak perusahaan memberikan wewenang dan tanggung jawab, strategi sumber daya manusia, target dan sasaran ataupun aspek-aspek yang berkaitan dengan tujuan kinerja. Kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung maupun tak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Disiplin adalah tingkat kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan/organisasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

Populasi dari penelitian ini berjumlah 37 orang karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan Provinsi Sumatera Utara. Penulis mengambil teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 37 orang.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f, dan uji determinasi.

Kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan Provinsi Sumatera Utara, yang ditunjukkan oleh hasil uji t sebesar 2,456 dengan nilai signifikan 0,19 dimana nilai sig lebih kecil dari nilai α 0,05. Disiplin kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan, yang ditunjukkan oleh hasil uji t sebesar 1,122 dengan nilai sig 0,270 dimana nilai sig t lebih besar dari α 0,05. Kompensasi dan Disiplin kerja mempunyai pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan Provinsi Sumatera Utara yang ditunjukkan oleh uji F dengan nilai sebesar 4,129 dengan sig 0,25 dimana sig F lebih kecil dari α 0,05.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb.

Puji dan syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan taufik dan Hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, selanjutnya tak lupa pula penulis mengucapkan salawat dan salam kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang telah membawa risalahnya kepada kita semua.

Skripsi ini merupakan kewajiban bagi penulis guna melengkapi tugas-tugas dan syarat-syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata-1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna untuk menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak sejak awal sampai akhir selesai skripsi ini, penulis telah banyak menerima bimbingan dan bantuan berupa moril maupun materi dan berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu. Pada kesempatan ini juga penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa kepada kedua orangtua tercinta, Ayah Tersayang Muslim.M.Nur dan Ibu Tercinta Martini, yang telah memberikan curahan kasih sayang, perhatian dan pengorbanan, bimbingan serta Do'a yang tulus sehingga penulis mempunyai semangat dan kemauan yang keras dan bertanggung jawab.

2. Kakak Lina, Ernawati, Mardiani, Dewi Purnawa Wati, Nur Halimah, Abang Budi Ermansyah dan Adik Hendrik Mustafa yang memberikan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak Dr. Agussani MAP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Zulaspan Tupti SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung SE, M.Si selaku dosen ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen S.E, M.Si selaku sekretaris jurusan manajemen Universitas MUhammadiyah Sumatera utara.
7. Bapak Aswin Bancin SE, MPd selaku Dosen Penasehat Akademik penulis.
8. Ibu Hastina Febriaty S.E, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah rela meluangkan waktunya untuk membimbing, mengarahkan, dan membina sehingga selesai proposal ini.
9. Kepada sahabat dan saudara-saudaraku yang telah berpartisipasi membantu hingga penulis dapat menyelesaikan proposal tepat dengan waktunya. Rini Andriani, Ayu Irianty Hajjah, Ichi Yuriviandri Harahap, Eni Parwati, dan seleruh teman stambuk 2013, penulis tak dapat membalasnya kecuali doa dan puji syukur kehadiran Allah SWT penulis mengucapkan banyak terima kasih, semoga dapat balasan yang setimpal dari Allah SWT.

10. Seluruh Dosen Staff pengajar Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
11. Bapak kepala bagian PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan, beserta seluruh staff pegawai yang telah membantu penulis dalam penyediaan data yang dibutuhkan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan baik dari segi materi maupun penulisannya. Untuk itu penulis mengharapkan saran maupun kritik yang membangun guna kesempurnaan skripsi ini kedepannya.

Penulis tidak dapat membalasnya kecuali dengan doa dan puji syukur kepada Allah SWT dan shalawat beriring salam kepada Nabi Muhammad SAW, berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, Amin Ya Robbal Alamin

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb.

Medan, Januari 2017

Penulis

NUR AISYAH

1303160036

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan dan Rumusan Masalah	6
1. Batasan Masalah	6
2. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
1. Tujuan Penelitian	7
2. Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis.....	8
1. Kinerja.....	8
a. Pengertian Kinerja.....	8
b. Faktor-faktor Mempengaruhi Kinerja	10
c. Indikator Kinerja	12
2. Kompensasi	15
a. Pengertian Kompensasi	15
b. Azas Kompensasi.....	15
c. Bentuk Kompensasi	16
d. Faktor-faktor Mempengaruhi Kompensasi	17

e. Indikator Kompensasi	20
3. Disiplin Kerja	21
a. Pengertian Disiplin	21
b. Tujuan Disiplin	22
c. Faktor-faktor Mempengaruhi Disiplin	23
d. Indikator Disiplin	25
B. Kerangka Konseptual.....	27
C. Hipotesis	30

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	31
B. Definisi Operasional.....	31
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
D. Populasi dan Sampel.....	34
E. Teknik Pengumpulan Data.....	34
F. Uji Validitas dan Realibilitas	36
G. Teknik Analisis Data.....	39

Daftar Pustaka

DAFTAR TABEL

Tabel III-1	Indikator Kinerja Karyawan
Tabel III-2	Indikator Kompensasi
Tabel III-3	Indikator Disiplin Kerja
Tabel III-4	Waktu Penelitian.....
Tabel III-5	Skala Likert

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1	Kerangka Konseptual
Gambar II-2	Kerangka Konseptual
Gambar II-3	Kerangka Konseptual.....
Gambar III-1	Kriteria Pengujian Hipotesis t.....
Gambar III-2	Kriteria Pengujian Hipotesis f.....

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energy, tenaga, kekuatan (power) yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. SDM merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa SDM, sumber daya lainnya dapat menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. (Wirawan, 2009: 1)

Kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi sebuah instansi / perusahaan. Karena kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Mangkunegara, 2013: 67). Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kinerja karyawan yang efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Setiap perusahaan pasti menginginkan kinerja karyawan yang terbaik yang mampu dilakukan oleh setiap karyawannya.

Masalah yang ditemukan di perusahaan berkaitan dengan kinerja karyawan adalah kinerja para karyawan belum sesuai dengan yang diinginkan perusahaan dimana terdapat beberapa karyawan belum dapat melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang tertunda

yang tidak dapat selesai pada waktu yang seharusnya telah ditentukan yang mengakibatkan tertundanya pemberian hasil laporan kerja kepada kepemimpinan. Kinerja adalah tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer dan pekerja untuk berhasil. Kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses.

(Wibowo 2007: 7)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu dan kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor yaitu faktor internal karyawan yang meliputi disiplin kerja, motivasi kerja, pengetahuan, dan keterampilan. Lingkungan internal organisasi yang meliputi kepemimpinan, strategi organisasi, visi dan misi, struktur organisasi, pendidikan dan pelatihan, dan kebijakan organisasi. Dan faktor lingkungan eksternal organisasi. (Wirawan, 2009: 5)

Kompensasi adalah apa yang seorang karyawan/ pegawai/ pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Misalnya dengan adanya kebijaksanaan pemerintah tentang devaluasi, maka meskipun upah yang diterima dalam rupiah adalah sama, tetapi secara riil daya belinya akan turun. Dengan demikian setiap organisasi harus meneliti pengaruh perubahan nilai uang (Rupiah) terhadap para pegawainya. Contohnya terhadap semangat dan kerjanya kemungkinan sebagai faktor pengikat dan sebagainya. (Kadarisman, 2012: 2)

Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai kontribusi mereka kepada organisasi. Sifat kompensasi yaitu kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya. Adapun masalah yang terjadi di perusahaan berkaitan dengan hal kompensasi adalah masih sering terjadi keterlambatan pemberian kompensasi tersebut dengan jadwal yang telah ditentukan oleh perusahaan, selain itu pemberian kompensasi sering dibedakan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya pada level yang sama tanpa ada alasan yang jelas. (Mathis dan Jackson, 2008: 118)

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketentuan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila pegawai tunduk pada ketentuan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil

dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara pegawai. (Siagian dalam Sutrisno 2009: 86)

Disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. (Singodimedjo dalam Sutrisno, 2009: 86)

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawannya, semakin tinggi kinerja karyawannya sehingga tercapainya tujuan perusahaan. Tanpa disiplin yang baik sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Pendisiplinan yang dilakukan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan untuk datang ke kantor tepat waktu. Dengan datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan produktivitas kerja karyawan dapat meningkat. Disiplin pada dasarnya suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap dan prilaku karyawan, sehingga para karyawan tersebut suka rela berusaha secara kooperatif dengan para karyaawan yang lain serta meningkatkan kinerja.

PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan Provinsi Sumatera Utara sebagai perusahaan air minum daerah yang bergerak dalam bidang distribusi air bersih kepada masyarakat umum yang beralamat di jalan Tuasan pasar III

no. 61 Sidorejo, Medan Tembung. Untuk menjalankan fungsinya dibutuhkan kinerja yang baik.

Hasil survei yang didapat dari observasi dengan bagian personalia diperoleh informasi bahwa kinerja karyawan yang belum maksimal, untuk itu salah satu persoalan yang harus diselesaikan saat ini adalah bagaimana menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas, agar kinerja karyawan meningkat. Permasalahan yang terjadi dari segi disiplin waktu, masih terdapat beberapa karyawan yang setiap harinya datang terlambat sampai dikantor dan ditemukannya karyawan yang terlambat masuk bekerja setelah selesainya waktu istirahat yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta minimnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya, serta kurangnya perhatian dari atasan kepada karyawan yang menyebabkan terjadinya ketidakharmonisan sehingga hal ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan yang sebenarnya. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang : **“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan, penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Disiplin kerja karyawan belum efektif sehingga menyebabkan masih seringnya karyawan yang terlambat pada waktu jam kerja.
2. Masih rendahnya kompensasi yang diberikan pihak perusahaan terhadap karyawan.
3. Pada saat jam kerja masih ada karyawan yang meninggalkan ruang kerjanya.
4. Rendahnya kinerja dan kurangnya tanggung jawab karyawan dalam bekerja sehingga masih ada hasil pekerjaan yang diberikan belum optimal.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar penelitian ini terarah dan sistematis maka penelitian ini dibatasi pada:

- a. Responden yang diteliti adalah staff karyawan, PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.
- b. Penelitian ini dibatasi hanya pada variabel kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

2. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan?

- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan?
- c. Apakah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.
- c. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

2. Manfaat Penelitian

a) Manfaat teoritis

Sebagai bahan referensi jika perusahaan ingin mengetahui apa saja yang penting untuk diperhatikan dalam menciptakan suasana kerja yang baik.

b) **Manfaat praktis**

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta sebagai sarana untuk latihan berfikir secara logis dan sistematis.

c) **Manfaat peneliti lain**

Sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti lain yang berminat untuk melakukan penelitian dibidang yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu proses organisasi yang dimiliki oleh setiap individu dalam mengevaluasi secara terus menerus yang mengacu pada prestasi kerja oleh seorang karyawan saat memiliki tanggung jawab yang diberikan seperti halnya pihak perusahaan memberikan wewenang dan tanggung jawab, strategi sumber daya manusia, target dan sasaran ataupun aspek-aspek yang berkaitan dengan tujuan kinerja.

Menurut Rivai (2009: 604) 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.

Menurut Wibowo (2007: 7) kinerja adalah tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer dan pekerja untuk berhasil. Kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses.

Kemudian menurut Rivai dan Sagala (2009: 604), menyatakan “Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perubahan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional lembaga dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang

dimiliki”. Sedangkan menurut Noor (2013: 270) dengan demikian kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Dari pendapat beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan definisi serta pemahaman baru tentang kinerja karyawan dalam arti sumber daya manusia yang intinya adalah sebuah perencanaan, pengelolaan bahkan tanggung jawab yang dikelola dan dikembangkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien dan dapat mengukur kemampuan dan mengembangkan potensi dalam dunia manajemen sumber daya manusia.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan inividu dengan cara mengelola kinerja dalam suatu standar dan persyaratan atribut yang disepakati. (Wibowo, 2007: 8).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya menurut Mangkunegara (2007: 13) yaitu: faktor kemampuan (*ability*), faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki 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*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap 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.

Menurut A. Dale Timple (dalam Mangkunegara 2007: 15) faktor-faktor kinerja terdiri faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

c. 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: 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 Wibowo (2007: 76) terdapat tujuh indikator kinerja. Dua diantaranya mempunyai peranan sangat penting, yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk

mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja.

Namun, kinerja memerlukannya adanya sarana, kompetensi, peluang standar, dan umpan balik. Kaitan diantara ketujuh indikator tersebut oleh Hersey, Blanchard, dan Jhonson dengan penjelasan sebagai berikut:

1) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

2) Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3) Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur. Kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan

spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat di selesaikan sebagai mana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang di berikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang di perlukan untuk mencapai tujuan.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standart terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang di perlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat 2 faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

2) Kompensasi

a. Pengertian kompensasi

Menurut Rivai (2013: 741) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas pengorganisasian.

Menurut Hasibuan (2009) kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung maupun tak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2012: 118). Sedangkan menurut Handoko (2008: 115) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Gery Dessler yang dikutip oleh Yuniarsih dan Suwatno (2009: 125) mendefinisikan kompensasi sebagai segala bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka kepada perusahaan.

Oleh karena itu, sistem kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi/perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan organisasi/perusahaan memperoleh, memelihara,

serta mempekerjakan sejumlah karyawan yang berkinerja tinggi untuk kepentingan bersama. (Kadarisman, 2012: 4)

b. Azas Kompensasi

Dalam pengelolaannya, penerapan kompensasi disuatu perusahaan maupun instansi haruslah berpacu atas dua azas (Hasibuam: 2013: 122-123), yaitu azas adil dan azas layak/wajar. Hal ini dimaksudkan guna terjadi kesinambungan antara para pekerja dan pihak perusahaan yang terkait.

1) Azas adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

2) Azas layak/wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

c. Bentuk Kompensasi

Dalam penerapan kompensasi disuatu perusahaan, ada dua bentuk kompensasi yang pada umumnya digunakan balas jasa kepada karyawan atas kontribusinya bagi perusahaan (Rivai: 2013: 741) yaitu:

- 1) *Financial Compensation* (kompensasi finansial) artinya kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi finansial bisa dibedakan menjadi dua yaitu: -

Direct financial compensation (kompensasi finansial langsung)

Kompensasi finansial langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi.

- *indirect financial compensation* (kompensasi finansial tidak langsung)

Kompensasi finansial tidak langsung atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan dan lainnya.

2) *Non-financial compensation* (kompensasi non-keuangan) yaitu penghargaan non-finansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan.

Sedangkan menurut slamet (2007: 265-268) kompensasi dibagi dalam 2 kelompok yaitu sebagai berikut:

1) Kompensasi langsung di antaranya:

- a. Gaji pokok yang merupakan kompensasi dasar yang diterima seorang karyawan biasanya berupa upah atau gaji. Sedangkan gaji merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai secara teratur
- b. Penghasilan tidak tetap merupakan jenis kompensasi yang dihubungkan dengan kinerja individual, tim, atau dengan suatu organisasional. Contoh penghasilan tidak tetap: bonus, komisi, opsi saham, insentif, pembagian keuntungan.

2) Kompensasi tidak langsung

a. Tunjangan karyawan

Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi seperti pembayaran tidak masuk kantor (pelaatihan, cuti kerja, sakit, liburan, hari merah, acara pribadi, masa istirahat, asuransi kesehatan, dan program pensiun).

b. Tunjangan jabatan

Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi dan tunjangan karyawan.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Dasar perhitungan kompensasi dipakai untuk mendapatkan sistem pembayaran kompensasi yang adil, dan menjadikan perusahaan yang menarik, mampu bertahan hidup dan mampu memotivasi karyawannya serta dapat melakukan penghematan biaya.

Menurut Hasibuan (2009: 127) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi:

1) Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relative kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika

kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3) Serikat buruh atau organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4) Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5) Pemerintahan dengan undang-undang dan keppres

Pemerintahan dengan undang-undang dan kepres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan pemerintahan berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6) Biaya hidup atau Cost of living

Apabila biaya hidup didaerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup didaerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari di Bandung. Karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.

7) Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karna seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

8) Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9) Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak pengangguran (*disqueshed employment*).

10) Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko

(finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relative rendah.

Sedangkan menurut Tohardi dalam Sutrisno (2002: 193-194) mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

- 1) Produktivitas
- 2) Kemampuan untuk membayar
- 3) Kesediaan untuk membayar
- 4) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Kesimpulan, banyak faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya tingkat upah/kompensasi. Hal ini perlu mendapat perhatian supaya prinsip pengupahan adil dan layak lebih baik dan kepuasan kerja sama tercapai.

e. **Indikator Kompensasi**

Adapun indikator-indikator kompensasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi tidak langsung (kompensasi pelengkap) yang diambil dari Handoko (2005: 185) sebagai berikut :

- 1) Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja (*time off benefits*) merupakan periodde-periode waktu bilamana karyawan tidak bekerja tetap dibayar misalnya: istirahat *on the job*, sakit, liburan, dan cuti.
- 2) Perlindungan ekonomis terhadap bahaya, bentuk perlindungan jaminan keamanan terhadap bahaya pertama yang secara umum sering diperhatikan dalam suatu instansi pemerintah. Misalnya: asuransi jiwa, asuransi kesehatan dan lain-lain.
- 3) Program-program pelayanan karyawan (*fasilitatif*)

Pelayanan-pelayanan fasilitatif adalah kegiatan-kegiatan yang secara normal harus dilakukan karyawan sendiri dalam kehidupan sehari-harinya dan menyediakan berbagai bentuk pelayanan untuk memenuhi berbagai kebutuhan yang terus-menerus. Misalnya: program-program rekreasi, tersedianya cafeteria, disediakan perumahan dan lain-lain.

4) Pembayaran kompensasi yang ditetapkan secara legal

Masyarakat melalui pemerintah mempunyai kepentingan atas tingkat minimum kondisi dan situasi tempat kerja dalam arti perlindungan akan bahaya-bahaya kerja yang mengancam bagi kehidupannya. Misalnya: pemberian pesangon bagi karyawan yang diputus hubungan kerjanya, pembayaran asuransi tenaga kerja dan perawatan kesehatan secara periodik dan lain-lain.

Sedangkan indikator kompensasi yang di kemukakan oleh Husein Umara (2007: 16) adalah:

1) Gaji

Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimanya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan diterima secara penuh.

2) Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau ssewaktu-waktu.

3) Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

4) Upah

Pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.

5) Premi

Premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan diatas pembayaran normal.

6) Pengobatan

Pengobatan didalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

7) Asuransi

Asuransi merupakan penanggulan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi diatas dijadikan acuan oleh perusahaan dalam memberikan kompensasi yang layak bagi karyawannya. Adapun indikator-indikator dalam kompensasi adalah gaji/upah, upah insentif, asuransi, fasilitas kantor, tunjangan, premi, dan pengobatan.

3) Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin

Dalam kehidupan sehari-hari, dimanapun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan mambatasi setiap kegiatan dan perilakuya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggannya.

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen karyawan yang terpenting karena semakin baik karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Tanpa disiplin yang baik dan karyawan, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Sutrisno (2009: 86), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Sedangkan menurut Hasibuan (2007: 193), menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Siagian (2010: 305), disiplin merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah tingkat kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan/organisasi.

b. Tujuan Disiplin

Sutrisno (2009: 87-88) menyatakan “Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah suatu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Dengan demikian disiplin sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Menurut Sutrisno (2009: 87-88), tujuan utama disiplin untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin, lalu untuk mengatasi kesalahan dan keteledoran

yang disebabkan kurang perhatian, dan untuk mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri suatu pekerjaan.

Sastrohadiwiryo (2011: 292) menyuatakan bahwa tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan. Sedangkan tujuan khusus dari tujuan disiplin kerja antara lain adalah:

- 1) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- 5) Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan. Baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Menurut Handoko (2002: 209), tujuan disiplin kerja itu antara lain: untuk memperbaiki pelanggar, untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan yang serupa, dan untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.

Berdasarkan definisi-definisi diatas ketahui bahwa disiplin merupakan suatu kegiatan manajemen untuk menegakkan peraturan perusahaan. Disiplin

dalam suatu kegiatan apapun itu bentuknya sudah pasti dibutuhkan, karena dengan disiplin, maka apa yang menjadi tujuan yang diinginkan akan lebih mudah dicapai karena segala sesuatu yang dilaksanakan dengan disiplin akan berakibat baik karena lebih efektif dan efisiensi.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu yang dilakukan oleh pemimpin baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut Singodimedjo (Sutrisno, 2009: 89-92), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut: besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Sedangkan menurut Hasibuan (2007: 193) faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan balas jasa, keadilan waskat (pengawasan melekat), sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Menurut Handoko (2002: 212) faktor yang mempengaruhi kedisiplinan suatu instansi adalah: faktor konsistensi, ini artinya pegawai yang melakukan kesalahan sama hendaknya diberi hukuman dengan pegawai lain yang memiliki kesalahan yang sama pula, faktor yang kedua adalah faktor kepemimpinan,

seorang pemimpin haruslah memiliki sifat yang pemberani dalam pemberian hukuman kepada pegawai, sebaliknya apabila seorang pemimpin kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksinya tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegas menindak atau menghukum karyawan yang melanggar peraturan, sebaliknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada perusahaan tersebut.

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 ditegakkan diperusahaan tersebut adalah kedisiplinan karyawan. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

d. Indikator Disiplin

Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya yang mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan dan kemalasan. Untuk itu disiplin perlu diberi sebuah pengukuran guna meminimalisasikan tindakan indisipliner

Menurut Agustini (2011) indikator disiplin dibagi atas 5 bagian yaitu sebagai berikut:

1) Tingkat kesadaran

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 mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.

Sedangkan menurut soejono (2000) indikator disiplin adalah sebagai berikut :

1) Ketepatan waktu

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

3) Tanggung jawab yang tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4) Ketaatan terhadap aturan kantor

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

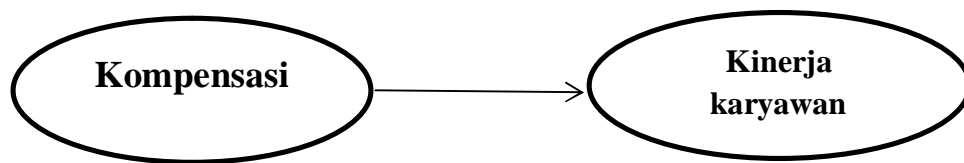
B. KERANGKA KONSEPTUAL

1. Pengaruh kompensasi dengan kinerja karyawan

Jika dengan dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis. Sebaliknya, jika terjadi kelebihan pembayaran, juga akan menyebabkan perusahaan dan individual berkurang daya kompetisinya dan

menimbulkan kegelisahan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman dikalangan karyawan (Rivai dan Jauvani, 2003).

Hasil penelitian fanny Putriningrum (2013) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Shamparindo Perdana Semarang. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Shamparindo Perdana Semarang.



Gambar II-1 Kerangka Konseptual

2. Pengaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

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

Hasil penelitian fanny Putriningrum (2013) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Shamparindo Perdana Semarang. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Shamparindo Perdana Semarang.



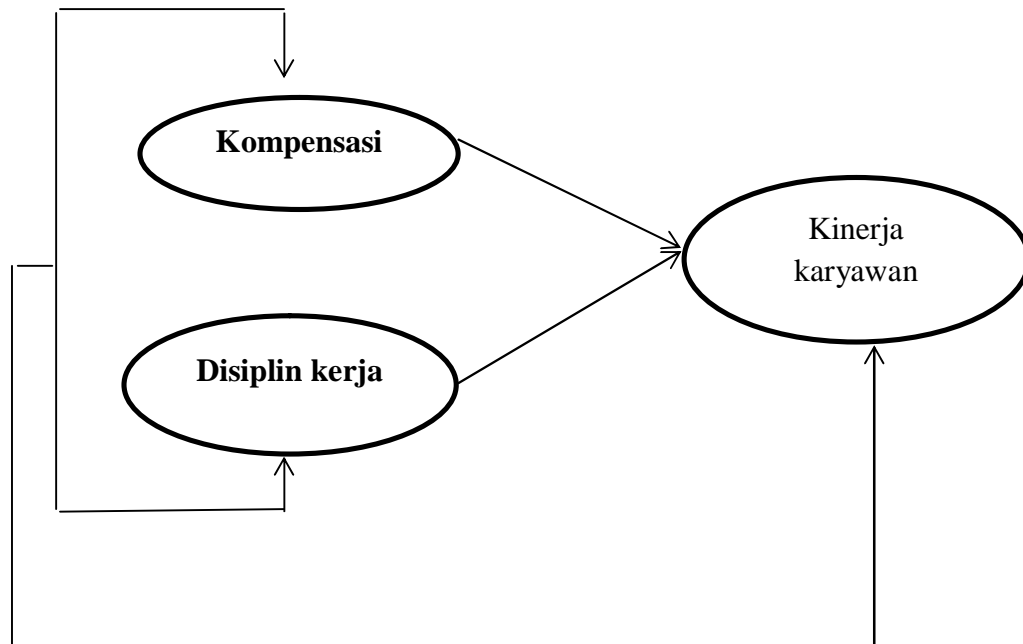
Gambar II-2 Kerangka Konseptual

3. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Uma Sekaran dalam Sugiyono (2011: 60) kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting, jadi dengan demikian maka kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan.

Hasil penelitian fanny Putriningrum (2013) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Shamparindo Perdana Semarang. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Shamparindo Perdana Semarang.

Sehingga dapat disimpulkan Kompensasi dan Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas maka dalam penelitian ini dapat dilihat secara skematis, peranan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kerangka konseptual ini dapat dilihat pada gambar II-3



Gambar II-3 Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.
2. Terdapat pengaruh Disiplin kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.
3. Terdapat Pengaruh kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan..

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan asosiatif, yaitu suatu metode penelitian yang berusaha menggambarkan suatu fenomena atau gejala yang terjadi dalam keadaan nyata pada waktu penelitian dilakukan, dengan menggunakan data yang terbentuk data laporan keuangan sebagai sampel dari populasi yang diambil, untuk kemudian dianalisis untuk mengetahui apakah variabel terkait yang diteliti mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak.

B. Defenisi Operasional

1. Kinerja Karyawan (Y)

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, 2009: 604).

Tabel III.1
Indikator Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator
Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja
	Kuantitas Kerja
	Keandalan
	Sikap Kerja

Sumber: Mangkunegara, (2013: 75)

2. Kompensasi (X1)

Kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung maupun tak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan (Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan, 2009).

Tabel III.2
Indikator Kompensasi

Variabel	Indikator
Kompensasi	Gaji
	Insentif
	Bonus
	Upah
	Premi
	Pengobatan
	suransi

Sumber : Husein Umara (2007: 16)

3. Disiplin Kerja (X2)

Menurut Sutrisno (2009: 86), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Sedangkan menurut Hasibuan (2009: 193), menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dn norma-norma sosial yang berlakukan.

Tabel III.3
Indikator Disiplin Kerja

Variabel	Indikator
Disiplin Kerja	Tingkat kehadiran
	Tata cara kerja
	Ketaatan pada atasan
	Kesadaran bekerja
	Tanggung jawab

Sumber : Agustini (2011)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan yang beralamat di Jalan Tuasan Pasar III no. 61 Sidorejo, Medan Tembung. Penelitian ini mulai dilaksanakan bulan Desember 2016 sampai dengan Maret 2017

Tabel III.4

Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Tahun																			
		Desember 2016				Januari 2017				Februari 2017				Maret 2017							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1.	Prariset/penelitian	■	■																		
2.	Penyusunan proposal			■	■	■	■														
3.	Pengumpulan data					■	■	■	■												
4.	Pengolahan data dan analisis data									■	■	■	■								
5.	Penyusunan skripsi													■	■	■	■				

Sumber : Data diolah peneliti(2016)

D. Populasi dan sampel

1. Populasi

Sugiyono (2016: 80) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian

ditarik kesimpulan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan yang berjumlah 37 orang karyawan.

2. Sampel

Sugiyono (2016: 81) menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan metode sampling jenuh, dimana semua jumlah anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan yang berjumlah 37 orang karyawan. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Juliandi dan Irfan (2013: 70) Teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dikumpulkan dari sumber primer dan sumber sekunder. Data sekunder dikumpulkan dari data PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Data primer dikumpulkan langsung dari responden dengan teknik survey menggunakan angket dan wawancara.

1. Studi Dokumentasi

Studi Dokumentasi yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari atau menyelidiki informasi berdasarkan arsip-arsip organisasi yang berkaitan

dengan penelitian. Seperti struktur organisasi, jumlah pegawai, bidang-bidang kerja dan sejarah organisasi.

2. Kuesioner

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan/ Pernyataan yang disusun untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Lembar questioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala Likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “Sangat setuju” sampai “Sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai :

Tabel III.5

Skala Likert

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

Responden diminta untuk mengisi daftar pernyataan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada peneliti yang akan mengambil langsung angket tersebut di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan yang beralamat di Jl. Tuasan No. 61.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka diuji dengan validitas dan reliabilitas yaitu :

1. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrumen yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \cdot x_i y_i - (x_i)(y_i)}{\sqrt{\{n x_1^2 - (x_i)^2\}\{n y_i^2 - (y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2016, hal. 183)

Keterangan :

- n = banyaknya pasangan mata
- $\square x_1$ = jumlah pengamatan variabel x
- $\square y_1$ = jumlah pengamatan variabel y
- $(\square x_1^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $(\square y_1^2)$ = jumlah pengamatan variabel y
- $(\square x_1)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel x
- $(\square y_1)^2$ = pengamatan jumlah variabel y
- $\square x_1 y_1$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a. Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2 – tailed $<$ α 0,05).
- b. Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2 – tailed $>$ α 0,05).

Uji validitasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitasi butir. Ketentuan apakah butir instrument valid atau tidak valid adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Juliandi & Irfan (2015: 80) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

Selanjutnya menurut Nunnally dalam Juliandi & Irfan (2015: 80-81) menyatakan bahwa “jika nilai koefisien reliabilitas (*Spearman Brown/ri*) \geq 0,6 maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya.

Menurut Arikunto dalam Juliandi & Irfan (2015: 82) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut :

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

Sumber : Azuar Juliandi & Irfan (2015: 82)

Keterangan :

r = Realibilitas instrument (*Cronbach Alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaan

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

σ_1^2 = Varians total

Dengan kriteria :

- a. Jika nilai *cronbach alpha* $\geq 0,6$ maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya)
- b. Nilai koefisien relibilitas (*cronbach alpha*) diatas adalah $0,791 > 0,6$ maka kesimpulannya instrumen yang diuji adalah reliabel (tidak terpercaya)

Tabel III.9
Hasil Uji Realibilitas Instrumen Variabel X1, X2 dan Y

Variabel	Cronbach's Alpha Hitung	Status
Kompensasi (X1)	0,882	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,611	Reliabel
Kinerja (Y)	0,862	Reliabel

Sumber : Data Diolah SPSS 16.0

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa ketiga instrumen penelitian pada penelitian ini telah memenuhi unsur reliabilitas yang baik, dengan kata lain instrument penelitian ini adalah reliable atau terpercaya, tingkat instrument penelitian sudah memadai karena mendekati 1 (> dari 0,60).

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan 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 dibawah ini.

1. Metode Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda :

$$Y = \beta + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

β = Konstanta

β_1 dan β_2 = Besaran koefisien regresi dan masing – masing variabel

X_1 = Kompenasasi

X_2 = Disiplin Kerja

e = Error

2. Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2015: 160). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi noemalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas. Demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

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

Keterangan :

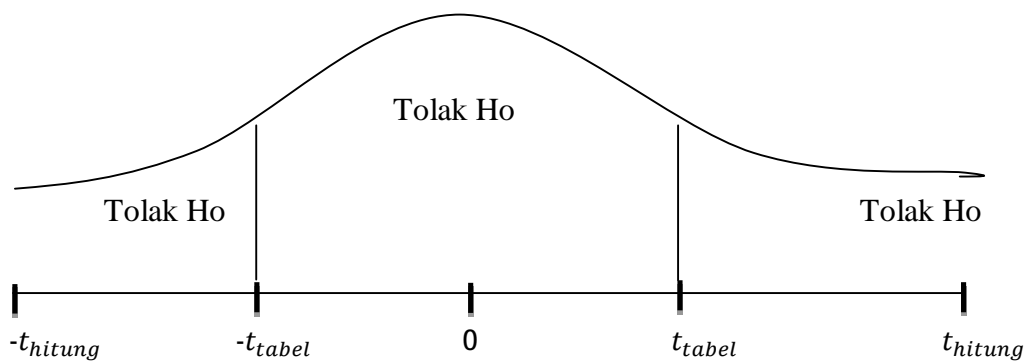
t = nilai t_{hitung}

r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah :

1. $H_0: r_1 = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
2. $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)



Gambar III.I Kriteria Pengujian Hipotesis t

b. Uji Simultan (Uji F)

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

Keterangan :

R^2 = koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

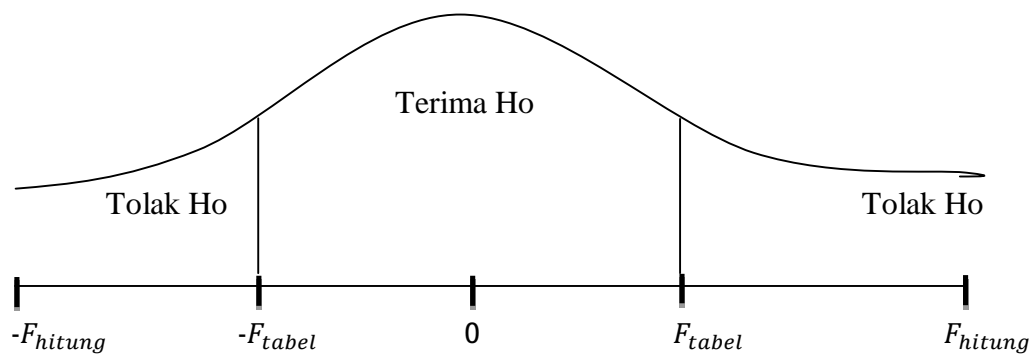
N = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujian adalah :

$H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

$H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel x dengan variabel.



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis F

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

D = Determinasi

R^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini melakukan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel XI, 10 pernyataan untuk variabel X2 dan 10 pernyataan untuk variabel Y, dimana yang menjadi variabel XI adalah Kompensasi, X2 adalah Disiplin Kerja, dan yang menjadi variabel Y adalah Kinerja Karyawan. Angket yang disebar ini diberikan kepada 37 orang seluruh karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan sebagai sampel penelitian. Angket tersebut menggunakan skala likert atau skala pengukuran dengan bentuk *crosscheck* dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi yaitu :

Tabel IV
Skala Pengukuran Likert

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

Dari ketentuan diatas maka berlaku baik untuk menghitung variabel XI (Kompensasi) dan variabel X2 (Disiplin Kerja) serta variabel Y (Kinerja Karyawan). Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket skor tertinggi adalah 5 dan terendahnya adalah 1.

Adapun cara mendeskripsikan data angket dalam bentuk tabel-tabel frekuensi yang dapat dianalisis kesimpulannya. Data yang terdapat didalam frekuensi adalah sebagai berikut :

a. Identitas Responden/ Karakteristik Responden

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden penelitian ini meliputi karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan yang terdiri beberapa karakteristik itu jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja.

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (jumlah Orang)	Presentase
1	Laki-laki	28 Orang	75,7%
2	Perempuan	9 Orang	24,3%
Jumlah		37 Orang	100%

Sumber: PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah jenis kelamin laki-laki sebanyak 28 orang (75,68%) dan jenis kelamin perempuan sebanyak 9 orang (24,32%)

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (jumlah Orang)	Presentase
1	21-30 Tahun	7 Orang	18,92%
2	31-40 Tahun	21 Orang	56,76%
3	>40 Tahun	9 Orang	24,32%
Jumlah		37 Orang	100%

Sumber: PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah jenis kelamin laki-laki sebanyak 28 orang (75,7%) dan jenis kelamin perempuan sebanyak 9 orang (24,3%).

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (tahun)	Frekuensi (jumlah Orang)	Presentase
1	1-2 Tahun	8 Orang	21,6%
2	3-4 Tahun	14 Orang	37,8%
3	>4 Tahun	15 Orang	40,5%
Jumlah		37 Orang	100%

Sumber: PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan

Dari tabel diatas diketahui bahwa masa kerja karyawan mayoritas >4 tahun. Hal ini dapat dilihat besarnya frekuensi sebanyak 15 Orang dengan presentase 40,5%.

4) Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel IV.5
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi (jumlah Orang)	Presentase
1	D3	21 Orang	56,8%
2	S1	14 Orang	37,8%
3	S2	2 Orang	5,4%
Jumlah		37 Orang	100%

Sumber: PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan

Dari tabel diatas diketahui bahwa mayoritas karyawan menempuh tingkat pendidikan D3. Hal ini dapat dilihat dari besarnya frekuensi sebanyak 21 Orang dengan presentase 56,8 %.

5) Frekuensi jawaban Responden

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). deskripsi data setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

a. Variabel Kompensasi (X1)

berikut evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai kompensasi pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

Tabel IV.6
Frekuensi Variabel Kompensasi (X1)

Alternatif Jawaban													
No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1-1	15	40.5	21	56.8	1	2.7	0	0	0	0	37	100
2	X1-2	15	40.5	21	56.8	1	2.7	0	0	0	0	37	100
3	X1-3	17	45.9	19	51.4	1	2.7	0	0	0	0	37	100
4	X1-4	17	45.9	19	51.4	1	2.7	0	0	0	0	37	100
5	X1-5	20	54.1	16	43.2	1	2.7	0	0	0	0	37	100
6	X1-6	15	40.5	21	56.8	1	2.7	0	0	0	0	37	100
7	X1-7	20	54.0	16	43.2	1	2.7	0	0	0	0	37	100
8	X1-8	15	40.5	21	56.8	1	2.7	0	0	0	0	37	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan telah adil dan layak kepada karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 56,8%
- 2) Jawaban responden tentang kompensasi yang diterima telah sesuai dengan peraturan pemerintah, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 56,8%
- 3) Jawaban responden tentang sistem pemberian kompensasi yang ada di perusahaan sudah berjalan dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 51,4%

- 4) Jawaban responden tentang perusahaan memberikan kompensasi berupa insentif kerja kepada karyawan yang berprestasi, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 51,4%
- 5) Jawaban responden tentang pemberian insentif telah sesuai dengan beban kerja karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 54,1%
- 6) Jawaban responden tentang perusahaan memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi, mayoritas responden menjawab setuju 56,8%
- 7) Jawaban responden tentang perusahaan selalu mengawasi pemberian kompensasi kepada karyawannya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 54,0%
- 8) Jawaban responden tentang dalam mengontrol pembayaran perusahaan tidak membeda-bedakannya antara satu karyawannya dengan karyawan lainnya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 56,8%

Berdasarkan data dapat diketahui bahwa responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini berpendapat bahwa mereka setuju atas variabel kompensasi. Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa kompensasi yang di miliki oleh karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan sangat baik dimana dilihat dari jawaban responden yang menjawab sangat setuju dan setuju, namun masih terlihat sedikit karyawan menyatakan tidak setuju dan kurang setuju terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

b. Variabel Disiplin kerja (X2)

berikut evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai kompensasi pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

Tabel IV.7
Frekuensi Untuk Variabel Disiplin Kerja (X2)

Alternatif Jawaban													
No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X2-1	18	48.6	19	51.4	0	0	0	0	0	0	37	100
2	X2-2	18	48.6	19	51.4	0	0	0	0	0	0	37	100
3	X2-3	13	35.1	22	59.4	2	5.4	0	0	0	0	37	100
4	X2-4	13	35.1	20	54.1	4	10.8	0	0	0	0	37	100
5	X2-5	13	35.1	20	54.1	4	10.8	0	0	0	0	37	100
6	X2-6	16	43.2	18	48.6	3	8.1	0	0	0	0	37	100
7	X2-7	16	43.2	18	48.6	3	8.1	0	0	0	0	37	100
8	X2-8	21	56.8	13	35.1	3	8.1	0	0	0	0	37	100
9	X2-9	13	35.1	24	64.9	0	0	0	0	0	0	37	100
10	X2-10	13	35.1	24	64.9	0	0	0	0	0	0	37	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang ketidakhadiran saya selalu diberitahukan denga surat keterangan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 51,4%
2. Jawaban responden tentang saya selalu hadir tepat waktu perusahaan sesuai jam kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 51,4%
3. Jawaban responden tentang didalam bekerja saya selalu mengikuti peraturan cara kerja yang ada diperusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 59,4%
4. Jawaban responden tentang saya selalu bekerja sama dengan rekan kerja agar setiap pekerjaan berjalan dengan lancar, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54,1%

5. Jawaban responden tentang pimpinan saya cukup tegas dalam bertindak apabila ada karyawan yang tidak disiplin, mayoritas responden menjawab setuju dan setuju sebesar 54,1%
6. Jawaban responden tentang saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan instruksi pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju 48,6%
7. Jawaban responden tentang saya kesadaran atas rasa disiplin kerja dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan , mayoritas responden menjawab setuju sebesar 48,6%
8. Jawaban responden tentang adanya sanksi hukuman membuat saya takut untuk melanggar peraturan yang ada, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 56,8%
9. Jawaban responden tentang saya selalu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 64,9%
10. Jawaban responden tentang saya tidak meninggalkan pekerjaan sebelum pekerjaan tersebut telah selesai dikerjakan, mayoritas responden menjawab setuju 64,9%

Berdasarkan data dapat diketahui bahwa responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini berpendapat bahwa mereka setuju atas variabel disiplin kerja. Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja yang di miliki oleh karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan sangat baik dimana dilihat dari jawaban responden yang menjawab sangat setuju dan setuju, namun masih terlihat sedikit karyawan menyatakan tidak setuju dan kurang setuju terhadap disiplin kerja yang diterapkan oleh perusahaan.

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

berikut evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai kompensasi pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

Tabel IV.8
Frekuensi Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Alternatif Jawaban													
No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y-1	14	37.8	23	62.2	0	0	0	0	0	0	37	100
2	Y-2	13	35.1	22	59.5	2	5.4	0	0	0	0	37	100
3	Y-3	21	56.8	14	37.8	2	5.4	0	0	0	0	37	100
4	Y-4	15	40.5	20	54.1	2	5.4	0	0	0	0	37	100
5	Y-5	15	40.5	20	54.1	2	5.4	0	0	0	0	37	100
6	Y-6	15	40.5	20	59.4	2	5.4	0	0	0	0	37	100
7	Y-7	15	40.5	20	59.4	2	5.4	0	0	0	0	37	100
8	Y-8	14	37.8	23	62.2	0	0	0	0	0	0	37	100
9	Y-9	14	37.8	23	62.2	0	0	0	0	0	0	37	100
10	Y-10	26	70.3	11	29.7	0	0	0	0	0	0	37	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya memiliki kualitas dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62,2%
2. Jawaban responden tentang tingkat pencapaian volume pekerjaan yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan pimpinan , mayoritas responden menjawab setuju sebesar 59,5%
3. Jawaban responden tentang saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 56,8%

4. Jawaban responden tentang saya menggunakan sumber daya dan fasilitas perusahaan dengan efisien, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54,1%
5. Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan tugas tanpa meminta bantuan karyawan lain, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54,1%
6. Jawaban responden tentang saya memiliki tanggung jawab terhadap tugas perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju 59,4%
7. Jawaban responden tentang anda tidak berpengaruh oleh tawaran operator lainnya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 59,4%
8. Jawaban responden tentang pimpinan saya mengakui hasil dari pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62,2%
9. Jawaban responden tentang pekerjaan saya dapat memberikan contoh terhadap karyawan lain, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62,2%
10. Jawaban responden tentang pimpinan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 70,3%

Berdasarkan data dapat diketahui bahwa responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini berpendapat bahwa mereka setuju atas variabel Kinerja Karyawan. Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan memiliki kinerja yang tinggi dengan demikian dapat dikatakan bahwa para pegawai telah memiliki kualitas dan kuantitas kerja yang baik namun masih ada beberapa pegawai yang menjawab kurang setuju maupun tidak setuju.

1. Uji Validitas dan Realibilitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan realibilitas adalah komputer *Statiscal Program For Social Science (SPSS)* versi 16.0 yang terdiri dari uji validitas dan realibilitas. Dari 37 daftar kuisisioner yang disebarakan kepada responden akan di uji kembali, penulis menginput nilai-nilainya untuk bahan pengujian.

a) Pengujian Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrumen yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian. Jika hasilnya valid maka instrumen yang digunakan yang tepat dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Item instrument dikatakan valid apabila $\text{Sig 2-tailed} \leq \bar{w}$

Berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

Tabel IV-8
Hasil Analisis Item pernyataan Uji Variabel Kompensasi (X1)

Kuesioner	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,880 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 2	0,880 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 3	0,514 (Positif)	0,001 < 0,05	Valid
Item 4	0,514 (Positif)	0,001 < 0,05	Valid
Item 5	0,690 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,880 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 7	0,690 (Positif)	0,00 < 0,05	Valid
Item 8	0,880 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 16.0

Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas kuisisioner pada masing-masing item dari variabel Kompensasi memiliki nilai valid, dapat dilihat dari $< \square$

0,05, maka dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut dapat diterima dan dapat dilanjutkan kepada pengujian realibilitas instrumen.

Tabel IV-9
Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel Disiplin Kerja (X2)

Kuesioner	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,328 (Positif)	0,048 < 0,05	Valid
Item 2	0,328 (Positif)	0,048 < 0,05	Valid
Item 3	0,425 (Positif)	0,009 < 0,05	Valid
Item 4	0,542 (Positif)	0,001 < 0,05	Valid
Item 5	0,542 (Positif)	0,001 < 0,05	Valid
Item 6	0,347 (Positif)	0,036 > 0,05	Valid
Item 7	0,347 (Positif)	0,036 < 0,05	Valid
Item 8	0,615 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 9	0,642 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 10	0,642 (Positif)	0,000 > 0,05	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 16.0

Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas kuisisioner pada masing-masing item dari variabel Kompensasi memiliki nilai valid, dapat dilihat dari $< \alpha 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut dapat diterima dan dapat dilanjutkan kepada pengujian realibilitas instrumen.

Tabel IV-10
Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel Instrumen
Kinerja karyawan (Y)

Kuesioner	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,435 (Positif)	0,007 < 0,05	Valid
Item 2	0,510 (Positif)	0,001 < 0,05	Valid
Item 3	0,324 (Positif)	0,050 < 0,05	Valid
Item 4	0,906 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 5	0,906 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 6	0,906 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 7	0,906 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 8	0,636 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 9	0,656 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item 10	0,451 (Positif)	0,005 < 0,05	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 16.0

Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas kuisisioner pada masing-masing item dari variabel Kompensasi memiliki nilai valid, dapat dilihat dari $< \square$ 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut dapat diterima dan dapat dilanjutkan kepada pengujian realibilitas instrumen.

b) Pengujian Realibilitas

Pengujian dilakukan untuk mengenai apakah instrument yang digunakan dapat dipercaya atau tidak. Pengujian realibilitas menggunakan rumus *Croanbach Alpa* dengan nilai realibilitasnya diatas $\geq 0,60$ maka dinyatakan data yan digunakan valid atau realibel.

Tabel IV-11
Hasil Uji Realibilitas Instrumen Variabel X1, X2 dan Y

Variabel	Cronbach's Alpha Hitung	Status
Kompensasi (X1)	0,882	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,611	Reliabel
Kinerja (Y)	0,862	Reliabel

Sumber : Data Diolah SPSS 16.0

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa ketiga instrumen penelitian pada penelitian ini telah memenuhi unsur reliabilitas yang baik, dengan kata lain instrument penelitian ini adalah reliable atau terpercaya, tingkat instrument penelitian sudah memadai karena mendekati 1 ($>$ dari 0,60).

2. HASIL ANALISIS DATA

a. Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana (*Bevariate Correlation*) analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel X da Y dan untuk mengetahui arah

hubungan yang terjadi. Koefisien korelasi sederhana menunjukkan seberapa besar hubungan antara variabel X1 terhadap Y. dan variabel X2 terhadap Y.

Tabel IV-12
Korelasi Variabel X1 terhadap Y

		Correlations	
		Kompensasi	Kinerja Karyawan
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.407*
	Sig. (2-tailed)		.012
	N	37	37
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.407*	1
	Sig. (2-tailed)	.012	
	N	37	37

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dari data diatas dapat dilihat bahwa hubungan antara variabel X1 terhadap Y bersifat positif dengan nilai signifikan 0.012 dan nilai korelasi sebesar 0.407. pada tabel diatas menunjukkan Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

Tabel IV-13
Korelasi Variabel X2 terhadap Y

		Correlations	
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.229
	Sig. (2-tailed)		.172
	N	37	37
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.229	1
	Sig. (2-tailed)	.172	
	N	37	37

Dari data diatas dapat dilihat bahwa hubungan antara variabel X2 terhadap Y bersifat positif dengan nilai signifikan 0.172 dan nilai korelasi sebesar 0.229. pada tabel diatas menunjukkan Ho diterima dan Ha ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

b. Asumsi Klasik

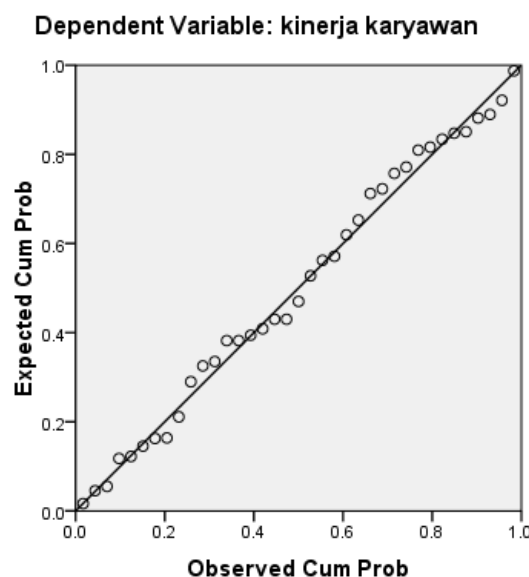
Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Berikut ini beberapa pengujian asumsi klasik, yaitu:

1) Uji Normalitas

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

Gambar IV.1. Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1 tersebut mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal atau merapat atau mengikuti garis diagonal.

2) Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*varian Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV.14
Variabel Nilai Tolerance dan VIF

model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	.979	1.021
	disiplin kerja	.979	1.021

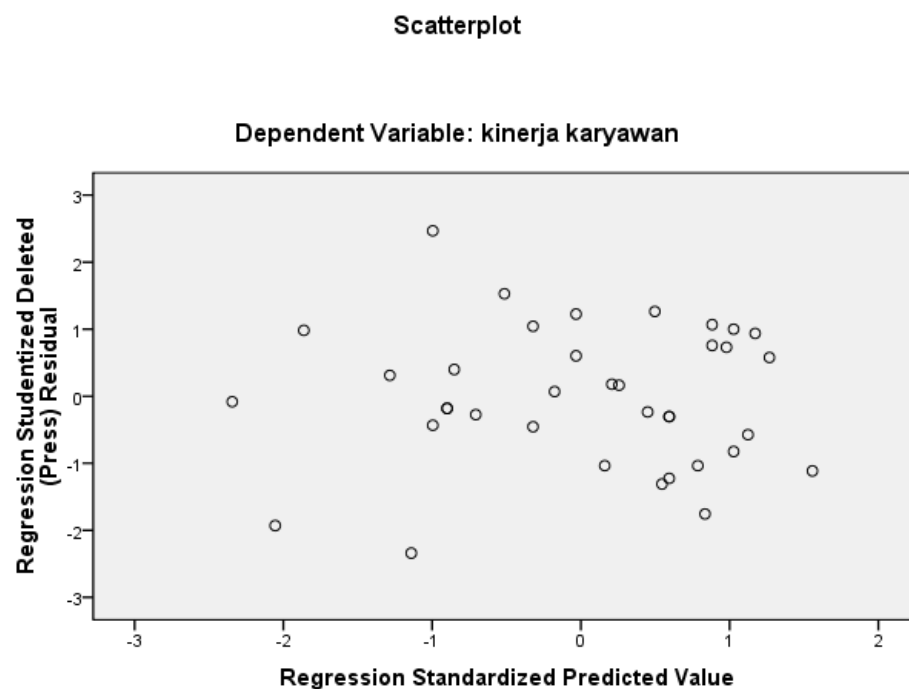
a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: data diolah oleh SPSS 16.0

Ketiga variabel independen yakni Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 dan 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

3) Heterokedasitas

Heterokedasitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi. Terjadi ketidaksamaan vaians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedasitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedasitas.



Gambar IV.2. Heterokodesitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak., tidak membentuk pola yang jelas atau teratur, secara tersebar baik diatas maupun dibawah 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi Heterokedisitas” pada model regresi.

c. Regresi Linear Berganda

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linear berganda (*multipleregresion*). Hal ini sesuai dengan rumusan masalah. Tujuan dan hipotesis penelitian ini. Metode regresi linear berganda menghubungkan satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen dalam suatu model prediktif tunggal. Uji regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hubungan antar variabel tersebut dapat digambarkan dengan persamaan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X_1 = Kompensasi

X_2 = Disiplin Kerja

e = error

Tabel IV-15

Hasil uji variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.639	10.263		1.816	.078
Kompensasi	.429	.175	.382	2.456	.019
disiplin kerja	.234	.209	.174	1.122	.270

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data diolah SPSS 16.0

Hubungan positif antara kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (y) ini jugadapat dilihat dari besarnya intersep yang diperoleh dari hasil perhitungan yang digunakan alat bantu SPSS 16.0 besarnya konstanta $\alpha = 18.639$ dan $b_1 = 0.429$ dan $b_2 = 0.234$. Dari besarnya nilai a dan b tersebut selanjutnya dimasukkan ke dalam persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 18.649 + 0.429 X_1 + 0.234 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi ini menunjukkan nilai α atau konstan sebesar 18.639 yang artinya apabila kompensasi dan disiplin kerja tidak ada maka kinerja karyawan sebesar 18.639 satuan.

Dari persamaan regresi ini menunjukkan bahwa bilamana kompensasi (X1) meningkat 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.429 dari setiap tingkatan 1 satuan kompensasi.

Dari persamaan regresi ini menunjukkan bahwa bilamana disiplin kerja (X2) meningkat 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.234 dari setiap tingkatan 1 satuan disiplin kerja.

d. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji nyata atau tidaknya hubungan variabel bebas (X1) dengan variabel terikat (Y). Berikut hasil pengujian antara variabel X1 terhadap variabel Y.

- a. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, sehingga tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

b. Jika nilai t maka ditolak, sehingga ada pengaruh antara variabel bebas dengan terikat.

$$\frac{t}{n}$$

Keterangan :

t = nilai

r = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

Untuk menghitung seberapa besar t terlebih dahulu harus mengetahui dk nya. Untuk menghitung dk dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$dk = n - 2$$

$$= 37 - 2 = 35$$

Maka nilai t adalah 2.030 pada $\alpha = 0,05$

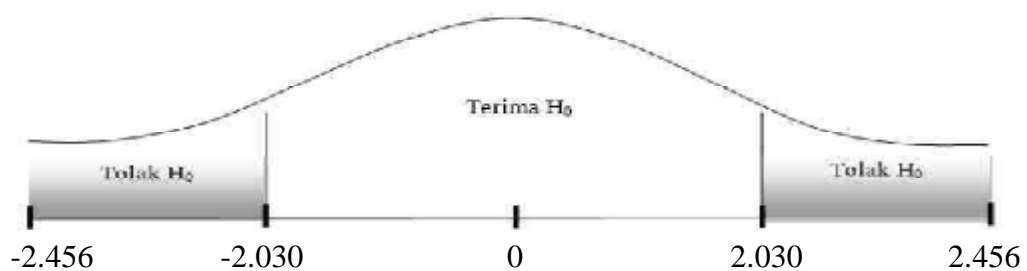
**Tabel IV.17 Uji t
Hasil Uji Variabel Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.639	10.263		1.816	.078
Kompensasi	.429	.175	.382	2.456	.019
<i>disiplin kerja</i>	.234	.209	.174	1.122	.270

Sumber : Data Diolah SPSS 16.0

1). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas dapat dilihat Kompensasi dengan nilai 2.456 dengan tingkat signifikan 0,019, sedangkan 2.030 dengan tingkat signifikan 0,05. Jadi $2.456 > 2.030$ maka ditolak diterima, sehingga ada pengaruh antara variabel Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan(Y).



Gambar IV.3
Kriteria Pengujian Hipotesis

Gambar diatas menunjukkan bahwa nilai sebesar 2.456, dengan ketentuan () ditolak dan () diterima. Maka dapat dikatakan bahwa variabel Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

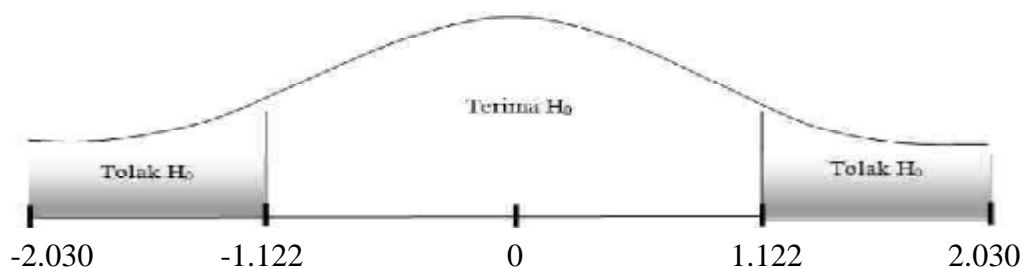
Tabel IV.18 Uji t
Hasil Uji Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap
Kinerja Karywan (Y)
Coefficients

Model	Standardized Coefficients		t	Sig.
	Beta			
1 (Constant)			1.816	.078
Kompensasi	.382		2.456	.019
<i>disiplin kerja</i>	.174		1.122	.270

Sumber : Data Diolah SPSS 16.0

2.) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Karyawan.

Dari tabel diatas dapat dilihat Disiplin Kerja dengan nilai 1.122 dengan tingkat tidak signifikan 0,270 sedangkan 2.030 dengan tingkat signifikan 0,05. Jadi $1.122 < 2.030$ dengan ketentuan diterima dan (ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).



Gambar IV.4
Kriteria Pengujian Hipotesis

Gambar diatas menunjukkan bahwa nilai sebesar 1.122 sedangkan sebesar 2.030, dengan ketentuan (diterima dan (ditolak. Maka dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

a. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Jika signifikan F lebih kecil dari taraf signifikan 5% maka variabel independen berpengaruh signifikan secara

bersama-sama. Sebaliknya jika nilai F lebih besar dari taraf signifikan 5% maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan.

Tabel IV-14
Hasil Output Uji F Variabel X1, X2, dan Y

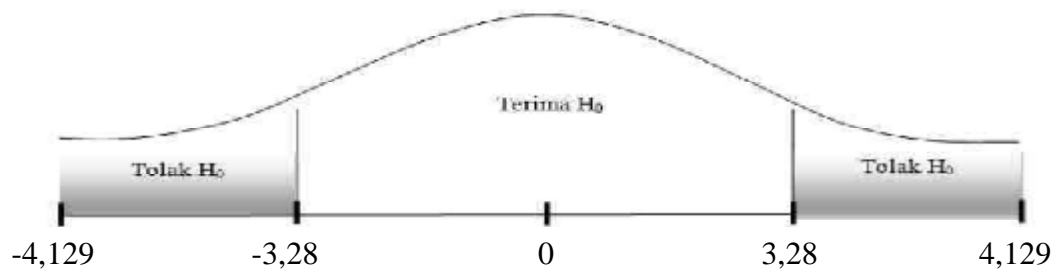
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	94.556	2	47.278	4.129	.025 ^a
	Residual	389.336	34	11.451		
	Total	483.892	36			

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Nilai F_{hitung} untuk $n=37$ yaitu 3,28 dan derajat keabsahannya (dk) $=n-k-1=37-2-1=34$. Dimana nilai n adalah jumlah sampel dan k merupakan variabel bebas dan terikat. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan atau uji F terdapat nilai $F_{hitung} = 4.129 > F_{tabel} = 3,28$ dan dilihat dari nilai probabilitas $sig = 0.025 < \alpha = 0.05$ maka H_0 ditolak H_a diterima maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan kompensasi dan disiplin kerja diatas menunjukkan ada pengaruh signifikan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.



Gambar IV.5
Kriteria Pengujian Hipotesis

e. Koefisien Determinasi()

Koefisien Determinasi berfungsi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila angka koefisien determinasi semakin kuat, yang berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sedangkan nilai koefisien determinasi (adjusted yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjalankan variasi variabel-variabel independen dalam menjalankan variasi variabel dependen adalah terbatas. Berikut hasil pengujian statistiknya.

Tabel IV-15
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.442 ^a	.195	.148	3.38394

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel diatas dapat dipahami bahwa nilai R-Square sebesar 0.195 yang terlihat pada tabel di atas. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka diketahui melalui uji determinasi sebagai berikut :

$$D = \quad \times 100\%$$

$$T = 0.195 \times 100\%$$

$$= 19.5\%$$

Nilai R-Square diatas diketahui bernilai 0.195 artinya menunjukkan bahwa sekitar 12,6% variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2). Atau dapat dikatakan bahwa kontribusi Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan adalah sebesar 19.5% sisanya sebesar 80.55% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Berdasarkan angket yang peneliti sebarkan, mayoritas responden menyatakan setuju dan telah diuji validitas dan reliabilitas dari angket peneliti. Dari hasil pengujian terlihat bahwa variabel bebas Kompensasi (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat dan variabel Disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Interpretasi Analisis Data Jawaban Responden

a. Kompensasi (X1)

Menurut Rivai (2013: 741) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas pengorganisasian.

Menurut Hasibuan (2009) kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung maupun tak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Oleh karena itu, sistem kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi/perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan organisasi/perusahaan memperoleh, memelihara, serta mempekerjakan sejumlah karyawan yang berkinerja tinggi untuk kepentingan bersama. (Kadarisman, 2012: 4).

Temuan penelitian mengenai Kompensasi pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan dimana Kompensasi dengan indikator pernyataan mengenai Kompensasi yang mencakup gaji, insentif, bonus, upah, premi, pengobatan dan asuransi dengan rata-rata responden menjawab setuju sebesar 56,8%, jawaban sangat setuju sebesar 54,1%, jawaban kurang setuju sebesar 2,7%, tidak setuju sebesar 0% dan jawaban sangat tidak setuju sebesar 0%.

Dari berbagai jawaban responden yang telah didapatkan dari pernyataan-pernyataan tersebut mayoritas responden menjawab setuju. Dengan demikian melakukan pekerjaan dengan mengefesiensikan waktu sangat penting bagi

karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan dalam menjalankan pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari hasil jawaban responden yang mayoritas responden menjawab setuju.

Oleh karena itu melakukan pekerjaan dengan mengefesiensikan waktu dalam perusahaan harus tetap dipertahankan agar senantiasa karyawan bisa bekerja dengan baik.

b. Disiplin Kerja (X2)

Menurut Sutrisno (2009: 86), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Sedangkan menurut Hasibuan (2007: 193), menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Siagian (2010: 305), disiplin merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah tingkat kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan/organisasi.

Temuan penelitian mengenai Disiplin Kerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan dengan indikator pernyataan mengenai tingkat kesadaran yang mencakup tentang tingkat kesadaran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, dan tanggung jawab, dengan rata-rata responden menjawab

setuju sebesar 64,9%, jawaban sangat setuju sebesar 56,8%, jawaban kurang setuju sebesar 10,8%, jawaban tidak setuju sebesar 0% sedangkan jawaban sangat tidak setuju sebesar 0%.

Dari berbagai jawaban yang telah didapatkan dari pernyataan-pernyataan tersebut mayoritas menjawab setuju. Dengan demikian disiplin kerja sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan dan bagaimana menjalankannya agar pekerjaan tersebut berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab setuju, bahwa disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Dengan demikian seorang pemimpin harus menerapkan disiplin kerja terhadap karyawannya untuk menjalankan tugasnya dan memutuskan apa yang harus dilakukannya serta membuat karyawan merasa nyaman dan senang agar dapat mengembangkan tujuan perusahaan bersama.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah suatu proses organisasi yang dimiliki oleh setiap individu dalam mengevaluasi secara terus menerus yang mengacu pada prestasi kerja oleh seorang karyawan saat memiliki tanggung jawab yang diberikan seperti halnya pihak perusahaan memberikan wewenang dan tanggung jawab, strategi sumber daya manusia, target dan sasaran ataupun aspek-aspek yang berkaitan dengan tujuan kinerja.

Menurut Wibowo (2007: 7) kinerja adalah tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer dan pekerja untuk berhasil. Kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses.

Dari pendapat beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan defenisi serta pemahaman baru tentang kinerja karyawan dalam arti sumber daya manusia yang intinya adalah sebuah perencanaan, pengelolaan bahkan tanggung jawab yang dikelola dan dikembangkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien dan dapat mengukur kemampuan dan mengembangkan potensi dalam dunia manajemen sumber daya manusia.

Temuan penelitian mengenai variabel Kinerja Karyawan dengan indikator pernyataan mengenai Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan yang mencakup tentang kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, dan sikap kerja, dengan rata-rata responden menjawab sangat setuju sebesar 70,3%, setuju sebesar 62,2%, kurang setuju sebesar 5,4%, tidak setuju sebesar 0% dan sangat tidak setuju sebesar 0%.

Dari berbagai jawaban yang telah didapatkan dari pernyataan-pernyataan tersebut mayoritas responden menjawab setuju. Dengan demikian kemampuan karyawan dalam kinerja sangat dibutuhkan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab setuju, bahwa kemampuan karyawan dalam kinerja sangat dibutuhkan dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Dengan demikian kemampuan seorang karyawan harus dipertahankan dan ditingkatkan demi mempermudah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

2) Interpretasi Analisis Data Penelitian

a. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian terbukti bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji t

dengan hasil $>$ yaitu $2.456 > 2.030$. sehingga di dalam PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini menerima hipotesis yakni Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan dan Pengaruh tersebut adalah signifikan pada taraf $\alpha 0.05$. Pengaruh yang signifikan mengandung makna bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Cabang Tuasan Medan.

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian terbukti bahwa Disiplin Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan hasil $<$ yaitu $1.122 < 2.030$. sehingga di dalam PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini menolak hipotesis yakni Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan dan Pengaruh tersebut adalah tidak signifikan pada taraf $\alpha 0.05$. Pengaruh yang signifikan mengandung makna bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Cabang Tuasan Medan.

c. Pengaruh Kompensasi dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda terbukti bahwa Kompensasi dan Disiplin Kerja secara Simultan Berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja Karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan dengan
4.129 > 3,28.

Hasil koefisien determinasi juga menunjukkan bahwa secara bersama-sama kompensasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh sebesar 19.5% terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Setelah didapatkan kesimpulan bahwa kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dalam penelitian ini, peneliti menguji apakah Kompensasi dan Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Penelitian ini mengambil 37 sampel responden karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Hasil pengujian hipotesis membuktikan tidak terdapat pengaruh antara Kompensasi dengan kinerja Karyawan. Pengujian membuktikan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat terlihat dari nilai signifikan $0,019 > 0,05$ dan nilai $2.456 > 2.030$. Yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini ditolak dan diterima.
- 2) Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan. Pengujian membuktikan bahwa secara parsial Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hal ini dapat terlihat dari nilai signifikan $0,270 < 0,05$ dan nilai $1.122 > 2.030$. Yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini (diterima dan (ditolak.
- 3) Berdasarkan hasil uji signifikan simultan (F), maka didapat nilai $4,129$ dan tingkat signifikansi $0,025$, sedangkan pada tingkat kepercayaan ($0,05$) adalah $3,28$. Oleh karena nilai $>$ pada tingkat signifikansinya $0,025 < 0,05$, menunjukkan bahwa secara simultan

antara Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap terhadap Karyawan.

B. Saran

Setelah melakukan penelitian yang dilaksanakan penulis pada PDAM Tirtanadi cabang Tuasan Medan mengenai Pengaruh Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka penulis mencoba memberikan beberapa saran untuk kantor ini.

Berdasarkan kesimpulan diatas ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Hal ini menunjukkan Kompensasi sangat penting untuk mendorong atau meningkatkan Kinerja Karyawan. Maka penulis memberikan saran kepada perusahaan.

Sebaiknya Kompensasi yang baik pada perusahaan terus dipertahankan dan agar disiplin karyawan tetap baik dalam bekerja, dan karyawan lebih tepat waktu datang pada saat bekerja. Kemudian disiplin kerja perlu ditingkatka lagi karena dalam penelitian ini pengaruh disiplin kerja masih terdapat nilai yang tidak memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Bagi perusahaan, hasil penelitia ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kualitas disiplin kerja aga karyawan dapat bekerja dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, Hani T. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya* . Yogyakarta : Fakultas Ekonomi UGM.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Juliandi, Azuar. Irfan. Saprial. 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Medan : Umsu Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Noor, Juliansya. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*, cetakan pertama. Jakarta : Kencana.
- Rivai, Veithzal dan sagala, Ella, J. 2009. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakrta : Rajawali Pers.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2011. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Slamet. 2007. *Kiat Meningkatkan Kinerja*. Cetakan pertama. PT Rineka Cipta: Jakarta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisni, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada