

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT MABAR FEED INDONESIA**

SKRIPSI

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

Oleh:

ILHAM AGUNG BUDIARGO

NPM : 1305160488



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

ABSTRAK

Ilham Agung Budiargo , NPM : 1305160488 Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mabar Feed Indonesia.

Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pimpinan perusahaan untuk memberikan dukungan kepada karyawan berupa keikutsertaan pemimpin dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan, dengan demikian karyawan dapat lebih memahami mengenai tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu suasana tempat kerja yang nyaman, pemberian kompensasi, penciptaan disiplin kerja yang baik dan kompensasi yang sesuai kepada setiap karyawan, akan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT MABAR FEED INDONESIA Pendekatan penelitian ini yaitu asosiatif dan kuantitatif dengan populasi sebagian karyawan PT MABAR FEED INDONESIA, menggunakan teknik *sampling non probability* dengan metode sampling kuota dimana jumlah semua populasi dibagian bisnis kapal yang berjumlah 70 dijadikan sampel. teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan angket (kuisisioner). Teknik regresi sederhana dan berganda penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

Adapun yang menjadi hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Kompensasi (X1) dan kinerja (Y) karena nilai t hitung bernilai 3,834 lebih besar dari t table yaitu 1,995 dan juga karena probabilitas sig 0,008 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. dan juga menunjukkan bahwa Disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) karena karena nilai t hitung bernilai 4,233 lebih besar dari t table yaitu 1,995 probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dalam hasil regresi berganda menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Kompensasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) dilihat dari taraf signifikannya sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan dari nilai determinasi yg bernilia 0,213 atau 21,3%

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin kerja Dan Kinerja

ABSTRAK

Ilham Agung Budiargo, NPM. 1305160488. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mabar Feed Indonesia. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pimpinan perusahaan untuk memberikan dukungan kepada karyawan berupa keikutsertaan pemimpin dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan, dengan demikian karyawan dapat lebih memahami mengenai tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu suasana tempat kerja yang nyaman, pemberian kompensasi, penciptaan disiplin kerja yang baik dan kompensasi yang sesuai kepada setiap karyawan, akan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT MABAR FEED INDONESIA Pendekatan penelitian ini yaitu asosiatif dan kuantitatif dengan populasi sebagian karyawan PT MABAR FEED INDONESIA, menggunakan teknik *sampling non probability* dengan metode sampling kuota dimana jumlah semua populasi dibagian bisnis kapal yang berjumlah 70 dijadikan sampel. teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan angket (kuisisioner). Teknik regresi sederhana dan berganda penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

Adapun yang menjadi hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Kompensasi (X1) dan kinerja (Y) karena nilai t hitung bernilai 3,834 lebih besar dari t table yaitu 1,995 dan juga karena probabilitas sig 0,008 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. dan juga menunjukkan bahwa Disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) karena karena nilai t hitung bernilai 4,233 lebih besar dari t table yaitu 1,995 probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dalam hasil regresi berganda menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Kompensasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) dilihat dari taraf signifikannya sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan dari nilai determinasi yg bernilia 0,213 atau 21,3%

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin kerja dan Kinerja

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirobbil'alamin. Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah swt atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini, yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan kemampuan dan kurangnya pengalaman penulis. Untuk itu dengan senang hati penulis mengharapkan dan menerima kritikan dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan dan keberhasilan penulis dimana yang akan datang.

Penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada semua pihak yang telah banyak membantu penulis baik dalam penulisan, bentuk dan isi yang bertujuan untuk kesempurnaan skripsi ini sedalam-dalamnya kepada :

1. Ayahanda tercinta WAHADI dan ibunda tercinta BURIATY yang telah membesarkan, mendidik, memberikan dorongan, motivasi, dan doa kepada penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE.,M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Januri, SE.,M.Si., selaku Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE.,M.Si., selaku Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE.,M.Si, selaku Dosen Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Syaripuddin Hasibuan, SE.,M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Hastina Febriaty, SE.,M.Si, selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam penulisan skripsi ini.
9. Seluruh Staff pengajar dan Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Desy Anggraini Utami, ST dan Indah Ajeng Prilicia sebagai saudara kandung yang telah memotivasi penulis dalam mengerjakan skripsi.
11. Geofani Hasibuan, SE sebagai teman hidup terbaik yang sudah memotivasi dalam membuat skripsi.
12. Mutiara Amelia Rangkuti, Amd, Agustin Rusdiana Sari, Siti Fatimah Rangkuti, SE, Seti Eli Larosa, SE, Shela Anisya Putri, SE, Irwan Harefa, Chairizza Nawar sebagai sahabat yang sudah memotivasi dalam membuat skripsi.
13. Team manis manja sebagai sahabat seperjuangan yang sudah memotivasi dalam membuat skripsi.

14. Teman-teman seperjuangan di I Manajemen pagi, semoga apa yang dicitakan selama ini dapat tercapai. Amin.

Penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun isi skripsi ini agar lebih baik lagi, sehingga dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca umumnya.

Wassalamu'alaikumWr. Wb

Medan, Oktober 2017

Penulis

ILHAM AGUNG BUDIARGO

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teoritis	8
1. Kinerja	8
a. Pengertian Kinerja	8
b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	9
c. Ukuran Penilaian Kinerja.....	10
d. Indikator Kinerja	10
2. Kompensasi.....	12
a. Pengertian Kompensasi	12
b. Bentuk-bentuk Kompensasi	13
c. Komponen-komponen Kompensasi	14

d. Indikator Kompensasi.....	17
3. Disiplin Kerja.....	18
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	18
b. Macam-macam Disiplin Kerja	20
c. Pelaksana Disiplin Kerja.....	21
d. Indikator Disiplin Kerja	23
B. Kerangka Konseptual.....	24
C. Hipotesis.....	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	28
A. Pendekatan Penelitian	28
B. Definisi Operasional	28
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	30
D. Populasi dan Sampel	31
E. Teknik Pengumpulan Data	31
F. Teknik Analisis Data.....	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data	43
B. Analisis Data	52
C. Pembahasan	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	66
A. Kesimpulan.....	66
B. Saran.....	66

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Indikator Kinerja Karyawan	29
Tabel III.2 Indikator Kompensasi	29
Tabel III.3 Indikator Disiplin Kerja.....	30
Tabel III.4 Pelaksanaan Penelitian	30
Tabel III.5 Pengukuran Skala Likert	32
Tabel III.6 Hasil Uji Kompensasi.....	33
Tabel III.7 Hasil Uji Disiplin Kerja.....	34
Tabel III.8 Hasil Uji Kinerja.....	35
Tabel IV-1 Usia	43
Tabel IV-2 Jenis Kelamin.....	44
Tabel IV-3 lama Kerja.....	44
Tabel IV-4 Kriteria Jawaban Responden	45
Tabel IV-5 pernyataan Variabel Kompensasi (X1)	45
Tabel IV-6 Pernyataan Variabel Disiplin kerja (X2)	48
Tabel IV-7 Pernyataan Variabel Kinerja (Y).....	50
Tabel IV-8 Tabel Coefficients	54
Tabel IV-9 Tabel Coefficients	56
Tabel IV-10 Tabel Coefficients.....	57
Tabel IV-11 Tabel Coefficients.....	60

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Paradigma Penelitian	24
Gambar II.2 Paradigma Penelitian.....	25
Gambar II.3 Paradigma Penelitian.....	26
Gambar IV-1 Normalitas.....	53
Gambar IV-2 Normalitas.....	55
Gambar IV-3 Kriteria Pengujian Kompensasi terhadap Kinerja.....	58
Gambar IV-4 Kriteria Pengujian Disiplin Kerja terhadap Kinerja.....	59
Gambar IV-5 Kriteria Pengujian Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja	61

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang bergerak dalam bidang bisnis baik jasa maupun barang, dimana organisasi itu berkembang dengan keuntungan yang diperoleh. Menuju era globalisasi, perusahaan dituntut menghadapi persaingan yang lebih kompetitif baik dengan pasar dalam negeri maupun luar negeri.

Untuk menghadapi persaingan tersebut setiap organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten untuk meningkatkan mutu dan kualitas dalam organisasi untuk memajukan bisnisnya. Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan faktor terpenting sebagai penggerak dalam pelaksanaan seluruh kegiatan perusahaan didasarkan pada kemampuan serta kreatifitas yang dimilikinya sebagai kebutuhan untuk mencapai tujuan perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan biasanya akan diketahui dari kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar segala tujuan yang diinginkan tercapai.

Tujuan perusahaan itu tercapai tidak hanya tergantung pada peralatan serta sarana maupun prasarana yang lengkap, namun lebih kepada faktor manusia tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Setiap karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat berkontribusi untuk mencapai tujuan serta sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pimpinan perusahaan untuk memberikan dukungan kepada karyawan berupa keikutsertaan pemimpin dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan, dengan demikian karyawan dapat lebih memahami mengenai tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu suasana tempat kerja yang nyaman, pemberian motivasi, penciptaan disiplin kerja yang baik dan kompensasi yang sesuai kepada setiap karyawan, akan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja.

Menurut Mathis dan Jackson (2009: 113) kinerja pada umumnya adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dapat dikatakan semakin baik kinerja karyawan di perusahaan tersebut maka semakin mudah perusahaan mencapai tujuannya, dan sebaliknya apabila kinerja karyawan itu rendah maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari besaran gaji maupun tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dengan besarnya tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan selain itu tingkat kehadiran ditempat kerja yang diakibatkan oleh kurangnya disiplin kerja karyawan serta penggunaan waktu secara tidak efektif dalam melaksanakan perkerjaan juga dikatakan sebagai rendahnya tingkat kinerja karyawan.

Menurut Melayu (2012: 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif.

Disamping kompensasi peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja, karena disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja. Untuk itu pimpinan perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan pada saat bekerja.

Menurut Melayu (2012: 193,194) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Adanya tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan kredabilitas karyawan mencapai suatu hasil kerja yang optimal untuk kesuksesan perusahaan.

PT. Mabar Feed Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri pakan ternak ayam petelur dan daging. Produk lain yang dihasilkan oleh PT. Mabar Feed Indonesia berupa pakan ternak udang dan hewan lainnya. PT. Mabar Feed Indonesia mulanya merupakan bentuk usaha perorangan yang didirikan oleh Bapak Rachman pada tanggal 15 Maret 1976. Perusahaan ini didirikan sesuai dengan surat izin dari Kantor Dinas Perindustrian

Propinsi Daerah Tingkat I Sumatera Utara Medan untuk mendirikan dan menjalankan perusahaan makanan ternak dengan No.14 / PERIND / IV / 76 dengan nomor kode 3121 / 14 / 2A tertanggal 27 Mei 1976.

PT. Mabar Feed Indonesia memiliki peranan penting dalam meningkatkan mutu serta kualitas baik dari sumber daya manusianya. Untuk mencapai itu semua tidak terlepas dari masalah kompensasi yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan, idealnya perusahaan harus memberikan kompensasi yang layak kepada setiap karyawan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan. Kemudian untuk memperoleh karyawan yang berkualitas perusahaan juga harus mencanangkan program kompensasi yang menarik agar calon karyawan yang akan datang memiliki kualifikasi sesuai dengan yang di butuhkan perusahaan.

Adanya peranan pimpinan dalam mengelola kedisiplinan setiap karyawan juga diperlukan sebagai acuan kepada seluruh karyawan agar memiliki kesadaran untuk melaksanakan aturan serta tata tertib yang di terapkan oleh perusahaan, tingginya tingkat kesadaran karyawan terhadap peraturan dan tata tertib maka dengan begitu akan menumbuhkan kegairahan dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja.

PT. Mabar Feed Indonesia sebagai suatu perusahaan besar tidak terlepas dari masalah kinerja karyawan dalam hal pencapaian output secara maksimal. Memperhatikan dari rendahnya tingkat kinerja diatas juga terjadi pada PT. Mabar Feed Indonesia mengenai beberapa fenomena yang terjadi terkait dengan rendahnya kedisiplinan dan kompensasi yang menjadi faktor penyebab kinerja karyawan belum optimal di dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.

Masalah yang ditemukan pada PT. Mabar Feed Indonesia adalah masih ada beberapa karyawan yang terlambat hadir. Kemudian masalah lain yaitu masih adanya beberapa karyawan yang melakukan kegiatan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan pada saat jam kerja, sementara karyawan tersebut sedang memiliki pekerjaan yang harus diselesaikan dengan segera.

Masalah lain yang ditemukan pada PT Mabar Feed Indonesia yaitu kompensasi yang masih rendah. Pemberian kompensasi yaitu penerimaan gaji bulanan masih diberikan belum tepat waktu, dimana karyawan masih sering menerima kompensasi tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan pihak manajemen perusahaan.

Berdasarkan permasalahan diatas maka pihak pimpinan harus mengadakan pelatihan kepada karyawan serta peningkatan kompensasi. Dengan adanya pelatihan dan peningkatan kompensasi, maka kegairahan dan semangat kerja karyawan menjadi lebih baik sehingga karyawan memiliki prestasi kerja yang baik pula.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mabar Feed Indonesia.”**

B. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah adalah sebagai berikut :

- a. Upah insentif tidak sesuai dengan apa yang telah karyawan hasilkan dan tidak adanya fasilitas yang diiberikan perusahaan untuk karyawan.

- b. Kurang disiplin seperti adanya beberapa karyawan yang terlambat hadir, masih kurangnya kesadaran dalam bekerja, dan tidak mampu bertanggung jawab atas pekerjaannya.
- c. Kinerja karyawan yang buruk dan sering melalaikan pekerjaan belum sesuai dengan SOP perusahaan dan keandalan karyawan yang belum memuaskan pihak perusahaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Penelitian pada PT. Mabar Feed Indonesia penulis hanya membatasi pada : variabel kompensasi karyawan, disiplin kerja karyawan, dan kinerja karyawan.

2. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang tersebut, maka terdapat rumusan masalah adalah

- a. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Mabar Feed Indonesia ?
- b. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Mabar Feed Indonesia ?
- c. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Mabar Feed Indonesia ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Mabar Feed Indonesia.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Mabar Feed Indonesia.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Mabar Feed Indonesia.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Secara teoritis, dapat mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan sampai seberapa jauh teori-teori yang sudah ditetapkan pada kasus dilapangan sehingga hal-hal yang masih dirasa kurang dapat diperbaiki.
- b. Secara praktis, diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pimpinan PT Mabar Feed Indonesia sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan secara lebih optimal.
- c. Manfaat dimasa yang akan datang, sebagai bahan refrensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan satu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periodik dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan sadar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen semacamnya, untuk memotivasi individu karyawan agar mencapai sasaran organisasi dan memenuhi standar perilaku maka perlu dilakukan penilaian kinerja sehingga dapat membuahkan hasil yang diinginkan oleh organisasi, penilaian kinerja dapat digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya diinginkan, melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta pemberian penghargaan, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik (Veitzal dan Sagala, 2009:604).

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara illegal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mathis dan Jackson, 2009:113).

Kinerja 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).

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Disebagian besar organisasi kinerja para karyawan individu merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual (Mathis dan Jackson, 2009:114) yaitu:

- 1) Kemampuan individual, terdiri dari beberapa komponen yaitu bakat, minat dan faktor kepribadian.
- 2) Usaha yang dicurahkan yaitu terdiri dari motivasi, etika kerja, kehadiran dan rancangan tugas.
- 3) Dukungan organisasi yang diterimanya terdiri dari pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja.

Hubungan ketiga faktor ini diakui secara luas dalam literature manajemen sebagai: kinerja (*Performance*) = kemampuan (*Ability*) x usaha (*Effort*) x dukungan (*Support*). Kinerja individual ditingkatkan sampai tingkat dimana ketiga komponen tersebut ada dalam diri karyawan.

Kinerja dipengaruhi oleh dua faktor (Mangkunegara, 2006:67):

- 1) Faktor Kemampuan, yang mencakup kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*).
- 2) Faktor Motivasi terdiri dari sikap dan situasi kerja.

c. Ukuran Penilaian Kinerja

Ada enam kategori yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan secara individual sebagai berikut:

- 1) *Quality*, yaitu tingkat dimana hasil kinerja dari karyawan yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti ketepatan, ketelitian, dan dapat diterima dari suatu aktivitas.
- 2) *Productivity*, yaitu kuantitas atau jumlah yang dihasilkan secara efisien dan efektif.
- 3) *Job knowledge*, yaitu tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang karyawan ataupun informasi yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaannya.
- 4) *Reliability*, yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat dipercaya selama menyelesaikan pekerjaan dalam hal tidak lanjut pekerjaannya.
- 5) *Availability*, yaitu tingkat ketepatan waktu dari suatu aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan dan ketepatan dalam catatan daftar kehadiran karyawan.
- 6) *Independence*, yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa bantuan bimbingan dari pengawasnya.

e. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Dalam menetapkan indikator prestasi, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator Kinerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa kinerja hari demi hari karyawan membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis.

Menurut Sutrisno (2013, hal. 180), menyebutkan bahwa indikator Kinerja karyawan, yaitu:

- 1) kualitas kerja
- 2) kuantitas kerja

3) keandalan dan sikap kerja.

Penjelasan dari indikator kinerja karyawan diatas adalah sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.

2) Kuantitas kerja

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

3) Keandalan kerja

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.

4) Sikap kerja

Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari organisasi lain.

Dari uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa para karyawan diharapkan harus bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya, dapat tidaknya diandalkan, serta sikap terhadap organisasi karyawan

lain serta kerjasama diantara rekan kerja. Pimpinan juga dalam hal ini bisa memen Kepuasan kerja para karyawannya untuk meningkatkan Kinerjanya.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Permasalahan mengenai kompensasi merupakan hal yang cukup rumit sehingga setiap perusahaan seharusnya memiliki cara sendiri untuk menetapkan kompensasi yang sesuai.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Vietzal dan Sagala 2009:741).

Didalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja. Werther dan Davis 1996:408 dalam (Wibowo, 2012:348).

Kompensasi merupakan segala sesuatu bentuk imbalan yang diterima oleh seseorang (pekerja) sebagai imbalan atas kerja mereka (Darsono dan Siswandoko, 2011:269).

b. Bentuk-bentuk Kompensasi

Kompensasi terbagi dalam beberapa bentuk (Darsono dan Siswandoko, 2011:269) yaitu:

- a. Kompensasi finansial langsung (*direct finansial compensation*) terdiri dari gaji, upah, komisi, dan bonus.
 - a) Gaji, adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan.
 - b) Upah, adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan.
 - c) Bonus, adalah insentif kerja individual dalam bentuk pembayaran khusus diatas gaji pekerja (Wibowo, 2012:348,357).
- b. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect finansial compensation*) terdiri dari tunjangan-tunjangan, asuransi, fasilitas, uang cuti liburan dan sebagainya.
 - a) Tunjangan-tunjangan, adalah kompensasi tambahan (finansial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya, asuransi kesehatan, dan uang pensiun.
 - b) Fasilitas, adalah sarana pendukung dalam aktifitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu yang relative permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang (Hasibuan, 2012:118).
- c. Kompensasi non finansial (*non finansial compecation*), yaitu bentuk kompensasi yang merupakan imbalan kepuasan yang diterima oleh pekerja atas pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan fisik atau psikologis perusahaan.

Pada bentuk-bentuk kompensasi tersebut juga terdapat kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan berupa upah dan gaji, bonus atau komisi (Veitzal dan Sagala, 2009:741).

Kompensasi 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 sebagainya. Penghargaan non finansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan.

c. Komponen-komponen Kompensasi

Ada beberapa komponen-komponen kompensasi yaitu gaji, upah, insentif, dan kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*) (Veitzal dan Sagala, 2009:774):

1) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan.

Adapun tujuan pemberian gaji menurut (Suswanto, dkk, 2013:222) adalah:

a) Ikatan kerja sama

Pemberian kompensasi akan menciptakan suatu ikatan kerja sama yang formal antara pengusaha (perusahaan) dengan karyawan dalam kerangka organisasi, dimana pengusaha dan karyawan saling membutuhkan. Adanya pemberian kompensasi yang dilakukan PT. Mabar Feed Indonesia Medan

akan menciptakan ikatan kerja sama yang baik antara perusahaan dan karyawan, sehingga pelaksana seluruh kegiatan perusahaan akan berjalan dengan baik.

b) Kepuasan kerja

Karyawan di PT. Mabar Feed Indonesia Medan bekerja dengan mengerahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, waktu, serta tenaga, yang semuanya ditujukan bagi pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan yang telah diberikan oleh karyawan tersebut, sehingga akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.

c) Pengadaan efektif

Pengadaan karyawan akan efektif jika dibarengi dengan program kompensasi yang menarik. Dengan program kompensasi yang menarik, maka calon karyawan yang berkualifikasi baik dengan kemampuan dan keterampilan yang tinggi akan muncul, sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan khususnya di PT. Mabar Feed Indonesia Medan.

d) Motivasi

2) Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyakan pelayanan yang diberikan. Jadi upah ini tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

3) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*Pay for performance plan*). Tujuan pemberian insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kualitas hasil kerja.

4) Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*)

Kompensasi tidak langsung atau *fringe benefit* merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas seperti: asuransi-asuransi, tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain. Dalam praktiknya kompensasi yang diberikan antara suatu perusahaan dengan perusahaan lain relatif berbeda satu sama lain (Veitzal dan Sagala, 2009:762,766).

Perusahaan harus menetapkan program-program kompensasi yang didasarkan atas asas keadilan serta asas kelayakan dan kewajiban, dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Berikut ini akan diuraikan asas-asas yang penting untuk diterapkan dalam pemberian kompensasi (Suwanto, dkk, 2013:220,221):

1) Asas keadilan

Kompensasi mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi sehingga pemberian kompensasi yang tidak berdasarkan asas keadilan akan mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Yang dimaksud dengan asas keadilan ialah adanya konsistensi imbalan bagi para karyawan yang melakukan tugas dengan bobot yang sama. Dengan kata lain, kompensasi karyawan disuatu jenis pekerjaan dengan kompensasi karyawan di jenis pekerjaan yang lainnya, yang mengerjakan pekerjaan dengan bobot yang sama, relatif akan memperoleh besaran kompensasi yang sama.

2) Asas kelayakan dan kewajiban

Kompensasi yang diterima karyawan harus dapat memenuhi kebutuhan dirinya beserta keluarganya, pada tingkatan yang layak dan wajar. Sehingga besaran kompensasi yang akan diberikan akan mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya.

d. Indikator Kompensasi

Menurut Muflih (2015, hal. 17) terdapat dua indikator untuk mengukur variabel kompensasi, yaitu:

1) Kompensasi secara langsung, yang terdiri dari:

a) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji

umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

b) Insentif

Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan dengan kinerja karyawan dan dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas.

c) Upah

Upah merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja yang telah ditetapkan.

2) Kompensasi tidak langsung, yang terdiri dari:

a) Asuransi

Asuransi merupakan jaminan yang melindungi karyawan selama bekerja di dalam organisasi atau perusahaan seperti bpjs atau jaminan hari tua.

b) Fasilitas

Fasilitas merupakan kenikmatan seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Pengertian disiplin sering juga disebut fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Disiplin karyawan

(baru/lama) perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Disiplin harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoristis, konseptual dan moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal (Mangkunegara, 2011:129).

(Darsono dan Siswandoko, 2011:128) menjelaskan disiplin ialah bentuk ketaatan dan pengendalian diri yang rasional dan sadar, tidak emosional dan pamrih.

Darsono dan Siswandoko, 2011:128) menerangkan disiplin ialah sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya Veitzal dan Sagala (2009:825).

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela mentaati semua

peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap atau tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi atau badan tertulis maupun tidak. Kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari suatu perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Hasibuan, 2012:193,194).

b. Macam-macam Disiplin Kerja

Dalam macam-macam disiplin kerja pengertian disiplin kerja dibagi menjadi dua bentuk (Mangkunegara, 2011:131) yaitu:

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik maka diharapkan dapat lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

c. Pelaksana Disiplin Kerja

Terdapat tiga konsep pelaksana tindakan disipliner yaitu: aturan tungku panas, tindakan disiplin progresif, dan tindakan disiplin positif (Veitzal dan Sagala, 2009:826).

1) Aturan tungku panas

Menurut pendekatan ini, tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh sebuah tungku panas.

- a) Membakar dengan segera, jika tindakan disipliner akan diambil, tindakan itu harus dilaksanakan segera sehingga individu memahami alasan tindakan tersebut.
- b) Memberi peringatan, hal ini dilakukan untuk memberikan peringatan sebelumnya bahwa hukuman akan mengikuti perilaku yang tidak dapat diterima.
- c) Memberi hukuman yang konsisten, tindakan disipliner haruslah konsisten ketika setiap orang yang melakukan tindakan yang sama akan dihukum sesuai dengan hukum yang berlaku.
- d) Membakar tanpa membedakan, tindakan disipliner seharusnya tidak membedakan, tungku panas akan membakar setiap orang yang menyentuhnya, tanpa memilih-milih.

2) Tindakan disiplin progresif

Tindakan disiplin progresif (*progresif discipline*) dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggar. Tujuan tindakan ini adalah membentuk program disiplin yang berkembang mulai dari hukuman yang ringan hingga sangat keras.

Disiplin progresif dirancang untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi kekulturan secara sukarela. Penggunaan tindakan ini meliputi serangkaian pertanyaan mengenai kerasnya pelanggaran. Pedoman-pedoman yang dianjurkan untuk tindakan disipliner bagi pelanggar-pelanggar yang dibutuhkan yaitu, peringatan lisan, peringatan tertulis, dan terminasi.

3) Tindakan disiplin positif

Dalam banyak situasi, hukuman tidaklah memotivasi karyawan mengubah suatu perilaku. Namun, hanya mengajar seseorang agar takut atau membenci alokasi hukuman yang dijatuhkan penyelia. Penekanan pada hukuman ini dapat mendorong para karyawan untuk menipu penyelia mereka dari pada mengoreksi tindakan-tindakannya.

Tindakan disipliner positif dimaksudkan untuk mendorong para karyawan memantau perilaku-perilaku mereka sendiri dan memikul tanggung jawab atas konsekuensi-konsekuensi dari tindakan-tindakan mereka. Disiplin positif bertumpukkan pada konsep bahwa para karyawan mesti memikul tanggung jawab atas tingkah laku pribadi mereka dan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Prasyarat yang perlu bagi disiplin positif adalah pengkomunikasian persyaratan-persyaratan pekerjaan dan peraturan-peraturan kepada karyawan.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2011, hal. 73-74) bahwa kedisiplinan diartikan jika:

- 1) Tingkat kehadiran pegawai dan tata cara kerja
- 2) Ketaatan pada atasan dan kesadaran bekerja
- 3) Mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku.

Penjelasan dari jenis indikator disiplin diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Tingkat kehadiran pegawai dan tata cara kerja

Tingkat kehadiran pegawai dan tata cara kerja sesuai dengan aturan dapat dijadikan ukuran disiplin kerja. Dengan selalu hadir jika tidak ada halangan dan melakukan pekerjaan sesuai SOP dari perusahaan maka mengindikasikan baik atau tidaknya tingkat kedisiplinannya.

- 2) Ketaatan pada atasan dan kesadaran bekerja

Dengan kesadaran dalam bekerja yang baik maka dapat menunjukkan kedisiplinan pegawai suatu organisasi dalam mengerjakan tugas yang diberikan dan menghormati atasan juga menunjukkan sikap ketaatan pegawai pada atasannya.

- 3) Tanggung jawab dalam bekerja.

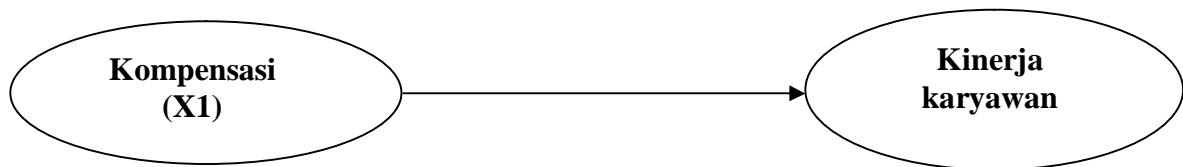
Apabila pegawai tidak mematuhi aturan dan melanggar norma-norma yang berlaku maka itu menunjukkan adanya sikap tidak adanya tanggung jawab dalam diri pegawai tersebut.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan

Kompensasi kerja merupakan salah satu faktor terpenting dimana kompensasi kerja harus diperhatikan dengan baik oleh perusahaan. Kompensasi kerja dapat memacu karyawan agar memiliki kinerja yang lebih baik dari hari ke hari. Kompensasi adalah salah satu tujuan pegawai untuk bekerja karena salah satu dari kompensasi yaitu adalah gaji yang di gunakan untuk kebutuhan sehari-hari.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar II-1 Paradigma Penelitian

Hasil penelitian Sopiah (2013) menunjukkan bahwa kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kemudian menarik kesimpulan bahwa kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan

Disiplin kerja adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja harus dimiliki oleh seluruh karyawan agar apa yang dikerjakannya dapat berjalan dengan baik. Tepat waktu datang ketempat kerja, bekerja dengan baik tanpa harus diawasi oleh atasan, dan tidak meninggalkan

tempat kerja saat jam kerja sedang berlangsung adalah disiplin kerja yang harus dimiliki oleh para karyawan. Jika disiplin kerja telah dimiliki, kinerja karyawan dapat meningkat sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar II-2 Paradigma Penelitian

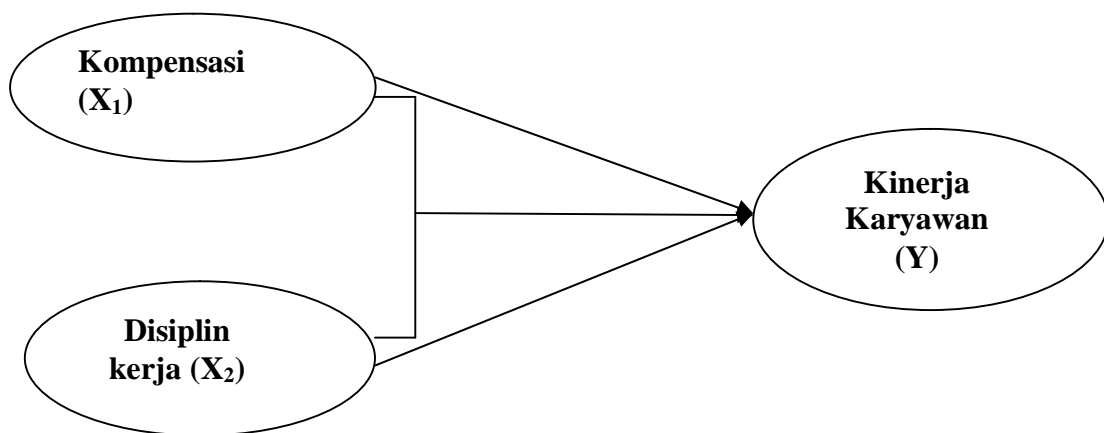
Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu Astri (2011) bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, kemudian menarik kesimpulan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan.

3. Pengaruh Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Kompensasi memang menjadi salah satu motivasi bagi karyawan itu sendiri untuk meningkatkan kinerjanya. Sehingga para karyawan berlomba untuk meningkatkan kreativitasnya untuk perusahaan tersebut. Bagi mereka yang dapat terus meningkatkan kreativitasnya, maka kompensasi pun akan ditingkatkan seiring meningkatnya kinerja dan kreativitasnya karyawan tersebut. Namun bagi yang belum mampu meningkatkan kreativitasnya, kompensasi pun tidak akan diberi peningkatan sehingga terkadang mengakibatkan frustrasi bagi karyawan itu sendiri dan akhirnya kinerja karyawan tersebut pun semakin menurun.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja,

semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Jadi seseorang akan mematuhi semua aturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Disiplin bisa dikatakan berjalan dengan baik jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.



Gambar II-3 Paradigma Penelitian

Hasil penelitian A.A Gede (2008), menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya kompensasi dan disiplin kerja yang baik, diharapkan kinerja yang dihasilkan karyawan juga baik dan maksimal. Karena kinerja pada akhirnya adalah salah satu faktor penentu keberhasilan dan tercapainya tujuan yang diinginkan perusahaan.

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan sebuah kesimpulan yang masih berupa perkiraan jawaban dari rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian. Salah satu tujuan penelitian menggunakan hipotesa adalah agar peneliti dapat berfokus pada data-data maupun informasi yang diperlukan bagi penguji. Berikut adalah hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini :

- H₁ : Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT.Mabar Feed Indonesia.
- H₂ : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Mabar Feed Indonesia.
- H₃ : Ada pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Mabar Feed Indonesia.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif yang merupakan suatu pertanyaan penelitian bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013 hal 55). Sementara itu, dalam pendekatan asosiatif ini dimana kecenderungan data yang digunakan dalam metode kuantitatif.

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk mmenilai pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau static dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini disebut dengan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono 2013 hal.13).

B. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel adalah merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian I ni menjadi defenisi operasional adalah:

1. Variabel Terikat Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dengan demikian kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang didapat oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu indikator yang membentuk kinerja dalam penelitian ini adalah:

TabelIII-1
Indikator Kinerja Pegawai

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

Sumber: Sutrisno (2013, hal. 180)

2. Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Edy sutrisno (2009, hal 183).

Tabel III-2
Indikator Kompensasi

No	Indikator
1	Upah
2	Gaji
3	Insentif
4	Asuransi
5	Fasilitas

Sumber: Muflih (2015, hal. 17)

3. Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap kesetiaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku diorganisasi. Sutrisno (2009, hal.86).

Dari pendapat pakar daiatas dapat disimpulkan disiplin yaitu alat ukur yang digunakan atasan dalam mengukur ketaatan antara pegawai dalam suatu

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2011, hal.90) menngtakan: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai PT. Mabar Feed Indonesia yaitu 290 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011, hal.116).

Berdasarkan pendapat tersebut penelitian ini merupakan penelitian populasi karena jumlah populasi yaitu 70 orang. Penentuan responden dipilih dengan menggunakan teknik *nonprobability sample* dengan metode sample kuota menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan. Bila pada pengambilan sampel dilakukan secara kelompok maka pengambilan sampel dibagi rata sampai jumlah (kuota) yang diinginkan (Sugiyono, 2011).

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam instrument ini menggunakan angket (*Questioner*), adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis dalam bentuk angket

kepada responden untuk dijawabnya yang ditujukan kepada para karyawan PT.Mabar Feed Indonesia dengan menggunakan *skala likert* dalam bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel III-5
Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat setuju/SS	5
Setuju/ST	4
Kuang Setuju/KS	3
Tidak Setuju/TS	2
Sangat tidak setuju /STS	1

Selanjutnya angket yang sudah diterima diuji dengan menggunakan validitas dan reliabilitas pertanyaan, yaitu :

a. Validitas Instrumen

1. Tujuan Melakukan Pengujian Validitas

Pengujian Validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrumen penelitian yang telah dibuat. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

2. Rumus Statistik untuk Pengujian Validitas

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

(Sugiyono, 2006, hal 276)

Dimana :

n : banyaknya pengamatan

$\sum x$: jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$: jumlah pengamatan y

$(\sum x^2)$: jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y^2)$: jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x)^2$: kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y)^2$: kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum xy$: jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria penarikan kesimpulan :

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka pertanyaan-pertanyaan dinyatakan valid. Selanjutnya apabila item-item sudah valid, dapat dilanjutkan untuk diuji reabilitas. Lalu setelah angket disebar di lakukan pengujian validitas untuk melihat apakah instrument tersebut valid atau tidak untuk diuji kelanjutannya. Nilai r tabel untuk jumlah responden 70 orang yaitu 0,231.

Tabel III .6
Hasil Uji Kompensasi

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,555	0,231	Valid
2	0,531	0,231	Valid
3	0,346	0,231	Valid
4	0,469	0,231	Valid
5	0,548	0,231	Valid
6	0,632	0,231	Valid
7	0,585	0,231	Valid
8	0,544	0,231	Valid
9	0,593	0,231	Valid
10	0,641	0,231	Valid

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 10 dengan skor total sebesar 0,641 dimana masih lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0,231, semua instrument dinyatakan valid karena bernilai lebih dari 0,231, ini berarti instrument yang digunakan untuk mengukur variable kompensasi adalah instrument yang tepat atau benar, dengan demikian data yang digunakan untuk bahan analisis adalah data yang tepat dan benar.

Tabel III .7
Hasil Uji Disiplin Kerja

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,417	0,231	Valid
2	0,479	0,231	Valid
3	0,348	0,231	Valid
4	0,415	0,231	Valid
5	0,572	0,231	Valid
6	0,573	0,231	Valid
7	0,366	0,231	Valid
8	0,499	0,231	Valid
9	0,305	0,231	Valid
10	0,694	0,231	Valid

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 10 dengan skor total sebesar 0,694 dimana masih lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0,231, semua instrument dinyatakan valid karena bernilai lebih dari 0,231, ini berarti instrument yang digunakan untuk mengukur variable disiplin kerja adalah instrument yang tepat atau benar, dengan demikian data yang digunakan untuk bahan analisis adalah data yang tepat dan benar.

Tabel III – 8
Hasil Uji Kinerja

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,508	0,231	Valid
2	0,420	0,231	Valid
3	0,695	0,231	Valid
4	0,720	0,231	Valid
5	0,408	0,231	Valid
6	0,447	0,231	Valid
7	0,556	0,231	Valid
8	0,486	0,231	Valid

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 4 dengan skor total sebesar 0,720 dimana masih lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0,231, semua instrument dinyatakan valid karena bernilai lebih dari 0,231, ini berarti instrument yang digunakan untuk mengukur variable semangat kerja adalah instrument yang tepat atau benar, dengan demikian data yang digunakan untuk bahan analisis adalah data yang tepat dan benar.

b. Reliabilitas Instrumen

1. Tujuan Melakukan Pengujian Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui reliabel atau tidaknya instrumen penelitian yang telah dibuat. Reliabel berarti instrumen dapat digunakan untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

2. Rumus Statistik untuk Pengujian Reliabilitas

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum s_b^2}{s_1^2} \right]$$

Dimana :

r_i = Reliabilitas internal seluruh instrument

r_b = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan ke dua.

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 16 dengan rumus *scale, reliability analysis* dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

3. Kriteria Pengujian Reliabilitas Instrumen

Kriteria pengujian reliabilitas menurut Ghozali adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- b) Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Instrument	Nilai realibilitas	Status
Kompensasi	0,664	Reliable
Disiplin kerja	0,621	Reliable
Kinerja	0,678	Reliable

F. 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 alat uji korelasi *product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS.

1. Persamaan Regresi Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah metode analisis statistik regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya dengan rumus.

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

Dimana:

Y = Kinerja

a = Konstanta

$\beta^1 x_1$ = Kompensasi

$\beta^2 x_2$ = Disiplin Kerja

e = error term

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda yang digunakan dalam melakukan analisis terjadi penyimpangan klasik, maka digunakan tiga model klasik untuk mendeteksi data ada tidaknya penyimpangan klasik tersebut yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Metode yang dapat dipakai untuk normalitas antara lain:

Analisis grafik dan analisis statistik. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal (menyerupai lonceng), regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawanya, dan *variance inflation faktor (VIF)*. Suatu model regresi yang bebas dari masalah multikolinearitas apabila nilai *tolerance* $< 0,1$ dan nilai *VIF* > 10 .

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain dalam sebuah model regresi. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau melalui grafik *scatterplot*.

Dasar analisis:

- 1) Jika ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedasitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut :

Rumus umumnya adalah:

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

Dimana :

r = korelasi variabel x dan y yang ditemukan

n = jumlah sampel

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

ketentuannya :

- 1) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 2) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 = ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

Adapun rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.
- b) Bila $-t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.

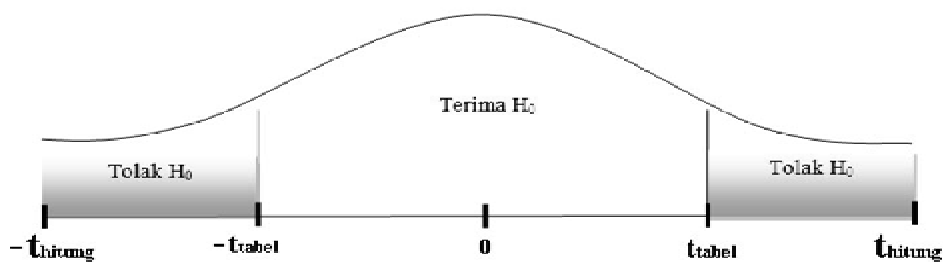
Bentuk pengujian :

- a) $H_0 : r_s = 0$ artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (x) dengan variabel terikat (y).
- b) $H_a : r_s \neq 0$ artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (x) dengan variabel terikat (y).

Bentuk keputusan:

Tolak H_0 = apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $-T_{hitung} < -T_{tabel}$

Terima H_0 = apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau $-T_{hitung} > -T_{tabel}$



b. Uji F

Untuk menguji sigifikan koefisien korelasi ganda digunakan uji F, untuk menguji nyata atau tidak nyatanya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat secara serempak digunakan uji F dengan rumus :

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

Dimana :

F_h = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F table

R = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel bebas

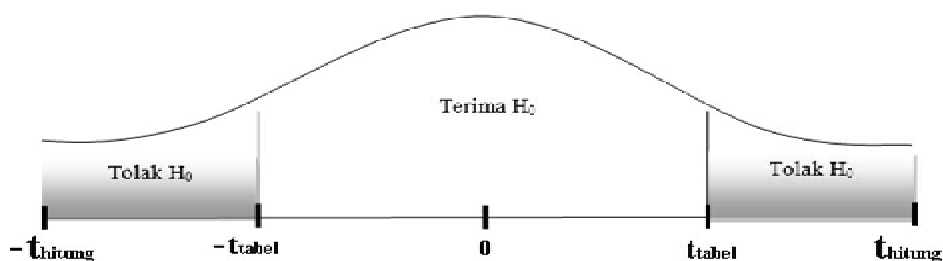
n = Jumlah anggota sampel

Hipotesisnya :

- 1) $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ (tidak ada pengaruh signifikan variabel kualitas produk dan harga terhadap minat beli).
- 2) H_1 : Tidak semua $\beta = 0$ (ada pengaruh signifikan variabel kualitas produk dan harga terhadap minat beli).

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) Tolak H_0 jika yang dihitung \leq probabilitas yang ditetapkan, atau [Sig $\leq \alpha_{0,05}$]
- 2) Terima H_0 jika yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan, atau [Sig $> \alpha_{0,05}$]



4. Uji Determinasi (R-Square)

Untuk menguji koefisien Determinan (D), yaitu bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Uji determinasi dapat diuji dengan rumus:

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

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

r = Nilai Korelasi Berganda

100% = Presentase Kontribusi

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data

Dalam bab ini akan dijelaskan hasil penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja pada PT Mabar Feed Indonesia. Peneliti telah menyebar angket sebanyak 70 orang, sampling yang digunakan adalah *nonprobability sample* dengan metode sample kuota dimana secara kelompok diambil menjadi sampel. Identitas responden yang ditanyakan pada kuisioner penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, lama kerja. Data tentang responden akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Identitas responden

a. Usia

Tabel IV-1
Usia

		USIA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 SAMPAI 30 TAHUN	35	50.0	50.0	50.0
	31 SAMPAI 40 TAHUN	23	32.9	32.9	82.9
	41 SAMPAI 50 TAHUN	12	17.1	17.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Dari tabel di atas bisa kita lihat persentase usia dari responden para pekerja di PT Mabar Feed Indonesia dimana yang berusia 20 sampai dengan 30 tahun berjumlah 35 orang (50%) kemudian yang berusia 31 sampai 40 tahun ada 23 orang (32,9%) kemudian yang berusia 41 sampai 50 tahun ada 12 orang (17,1%).

b. Jenis kelamin

**Tabel IV-2
Jenis Kelamin**

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI LAKI	38	54.3	54.3	54.3
	PEREMPUAN	32	45.7	45.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Dari tabel IV-2 diatas bisa kita lihat persentase untuk jumlah responden untuk jenis kelamin yaitu terdiri dari laki laki 38 orang (54,3%) dan perempuan 32 orang (45,7%).

c. Lama kerja

**Tabel IV-3
Lama Kerja**

LAMA KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DIBAWAH 5 TAHUN	17	24.3	24.3	24.3
	5 SAMPAI 10 TAHUN	24	34.3	34.3	58.6
	DIATAS 10 TAHUN	29	41.4	41.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Dari tabel IV-3 bisa dilihat persentase dari pendidikan responden di PT Mabar Feed Indonesia dimana yang sudah bekerja dibawah 5 tahun senilai 17 orang (24,3%) kemudian yang berkerja selama 5 sampai 10 tahun berjumlah 24 orang (34,2%) dan yang telah bekerja diatas 10 tahun berjumlah 29 orang (41,4%).

2. Karakteristik Responden

Di bawah ini akan dijelaskan hasil penelitian dari data yang dikumpulkan dari kuisioner yang disebar di PT Mabar Feed Indonesia.

a. Analisis Persentase Jawaban Responden

Tabel IV-4
Kriteria Jawaban Responden

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

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

Tabel IV-5
Pernyataan Variabel Kompensasi (X₁)

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	3	4,3	29	41,4	38	54,3	70	100
2	0	0	0	0	3	4,3	39	55,7	28	40	70	100
3	0	0	1	1,4	6	8,6	42	60	21	30	70	100
4	0	0	0	0	10	14,3	50	71,4	10	14,3	70	100
5	0	0	4	5,7	10	14,3	32	45,7	24	34,3	70	100
6	0	0	4	5,7	9	12,9	32	45,7	25	35,7	70	100
7	1	1,4	1	1,4	12	17,1	35	50	21	30	70	100
8	2	2,9	2	2,9	9	12,9	34	48,6	23	32,9	70	100
9	3	4,3	0	0	6	8,6	41	58,6	20	28,6	70	100
10	2	2,9	3	4,3	16	22,9	33	47,1	16	22,9	70	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Pada butir pernyataan 1 (Hasil yang saya dapatkan dari perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan) terlihat bahwa sebanyak 3 responden (4,3%) menjawab kurang setuju, 29 responden (41,4%) menjawab setuju, 38 responden (54,3%) menjawab sangat setuju.
2. Pada butir pernyataan 2 (Dengan kenaikan upah yang sesuai saya akan lebih giat bekerja.) terlihat sebanyak 3 responden (4,3%) menjawab kurang setuju, 39 responden (55,7%) menjawab setuju, 28 responden (40%) menjawab sangat setuju.
3. Pada butir pernyataan 3 (Perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan.) terlihat sebanyak 1 responden (1,4%) menjawab tidak setuju, 6 responden (8,6%) menjawab kurang setuju 42 responden (60%) menjawab setuju, 21 responden (30%) menjawab sangat setuju.
4. Pada butir pernyataan 4 (Perusahaan memberikan kenaikan gaji sesuai UMR) terlihat sebanyak 10 responden (14,3%) menjawab kurang setuju, 50 responden (71,4%) menjawab setuju, 10 responden (14,3%) menjawab sangat setuju.
5. Pada butir pernyataan 5 (Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan) terlihat sebanyak 4 responden (5,7%) menjawab tidak setuju, 10 respode (14,3%) menjawab krg setuju, 32 responden (45,7%) menjawab setuju, 24 responden (34,3%) menjawab sangat setuju.
6. Pada butir pernyataan 2 (Perusahaan selalu memberikan bonus sesuai dengan harapan saya) terlihat sebanyak 4 responden (5,7%) menjawab tidak setuju, 9

responden (12,9%) menjawab kurang setuju, 32 responden (45,7%) menjawab setuju, dan 25 responden (35,7%) menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan selalu melakukan koordinasi tugas dengan bagian lain sebelum bekerja.

7. Pada butir pernyataan 7 (Saya merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan) terlihat sebanyak 1 responden (1,4%) menjawab sangat tidak setuju, 1 responden (1,4%) menjawab tidak setuju, 12 responden (17,1%) menjawab kurang setuju, 35 responden (50%) menjawab setuju, 21 responden (30%) menjawab sangat setuju.
8. Pada butir pernyataan 8 (Besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan) terlihat sebanyak 2 responden (2,9%) menjawab sangat tidak setuju, 2 responden (2,9%) menjawab tidak setuju, 9 responden (12,9%) menjawab kurang setuju, 34 responden (48,6%) menjawab setuju, dan 23 responden (32,9%) menjawab sangat setuju.
9. Pada butir pernyataan 9 (Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan) terlihat sebanyak 3 responden (4,3%) menjawab sangat tidak setuju, 6 responden (8,6%) menjawab kurang setuju, 41 responden (58,6%) menjawab setuju, dan 20 responden (28,6%) menjawab sangat setuju.
10. Pada butir pernyataan 10 (Perusahaan sudah menyediakan fasilitas lengkap bagi para pegawainya) terlihat sebanyak 2 responden (2,9%) menjawab sangat tidak setuju, 3 responden (4,3%) menjawab tidak setuju, 16 responden (22,9%) menjawab kurang setuju, 33 responden (47,1%) menjawab setuju, dan 16 responden (22,9%) menjawab sangat setuju.

Tabel IV-6
Pernyataan Variabel Disiplin kerja (X2)

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	1	1,4	5	7,1	43	61,4	21	30,0	70	100
2	0	0	4	5,7	11	15,7	41	58,6	14	20,0	70	100
3	0	0	3	4,3	9	12,9	47	67,1	11	15,7	70	100
4	0	0	2	2,9	8	11,4	48	68,6	12	17,1	70	100
5	0	0	6	8,6	25	35,7	27	38,6	12	17,1	70	100
6	1	1,4	7	10,0	17	24,3	34	48,6	11	15,7	70	100
7	1	1,4	1	1,4	9	12,9	41	58,6	18	25,7	70	100
8	2	2,9	2	2,9	23	32,9	33	47,1	10	14,3	70	100
9	0	0	7	10,0	16	22,9	39	55,7	8	11,4	70	100
10	2	2,9	1	1,4	17	24,3	32	45,7	18	25,7	70	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah:

1. Pada butir pernyataan 1 (Saya selalu berusaha untuk memenuhi jadwal hari kerja saya) terlihat sebanyak 1 responden (1,4%) menjawab tidak setuju, 5 responden (7,1%) menjawab kurang setuju, 43 responden (61,4%) menjawab setuju, dan 21 responden (30%) menjawab sangat setuju.
2. Pada butir pernyataan 2 (Saya akan berusaha selalu hadir kerja sesuai dengan jadwal kerja saya) terlihat sebanyak 4 responden (5,7%) menjawab tidak setuju, 11 responden (15,7%) menjawab kurang setuju, 41 responden (58,6%) menjawab setuju, dan 14 responden (20%) menjawab sangat setuju.
3. Pada butir pernyataan 3 (Saya mengerti tentang aturan perusahaan di tempat saya bekerja) terlihat sebanyak 3 responden (4,3%) menjawab tidak setuju 9 responden (12,9%) menjawab kurang setuju 47 responden (67,1%) menjawab setuju, dan 11 responden (15,7%) menjawab sangat setuju.
4. Pada butir pernyataan 4 (Saya akan selalu berusaha mengikuti aturan pekerjaan yang telah di tetapkan) terlihat sebanyak 2 responden (2,9%) menjawab tidak

setuju, 8 responden (11,4%) menjawab kurang setuju, 48 responden (68,6%) menjawab setuju, dan 12 responden (15,7%) menjawab sangat setuju.

5. Pada butir pernyataan 5 (Saya selalu menaati setiap perintah yang diberikan atasan kepada saya) terlihat sebanyak 6 responden (8,6%) menjawab tidak setuju, 25 responden (35,7%) menjawab kurang setuju, 27 responden (38,6%) menjawab setuju, dan 12 responden (15,7%) menjawab sangat setuju.
6. Pada butir pernyataan 6 (Saya tidak akan mengeluh untuk tugas diberikan atasan kepada saya) terlihat sebanyak 1 responden (1,4%) menjawab sangat tidak setuju, 7 responden (10%) menjawab tidak setuju, 17 responden (24,3%) menjawab kurang setuju, 34 responden (48,6%) menjawab setuju, dan 11 responden (15,7%) menjawab sangat setuju.
7. Pada butir pernyataan 7 (Saya bersedia Dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melanggar peraturan) terlihat dari kuisioner yang disebar sebanyak 1 responden (1,4%) menjawab sangat tidak setuju, 1 responden (1,4%) menjawab tidak setuju, 9 responden (12,9%) menjawab kurang setuju, 41 responden (58,6%) menjawab setuju, dan 18 responden (25,7%) menjawab sangat setuju.
8. Pada butir pernyataan 8 (Saya akan menerima setiap konsekuensi bekerja di perusahaan ini) terlihat sebanyak 2 responden (2,9%) menjawab sangat tidak setuju, 2 responden (2,9%) menjawab tidak setuju, 23 responden (32,9%) menjawab kurang setuju, 33 responden (47,1%) menjawab setuju, dan 10 responden (14,3%) menjawab sangat setuju.

9. Pada butir pernyataan 9 (Saya bertanggung untuk setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya) terlihat sebanyak 7 responden (10%) menjawab tidak setuju, 16 responden (22,9%) menjawab kurang setuju, 39 responden (55,7%) menjawab setuju, dan 8 responden (11,4%) menjawab sangat setuju.
10. Pada butir pernyataan 10 (Saya akan bertanggung jawab jika ada kesalahan untuk setiap pekerjaan yang saya lakukan) terlihat sebanyak 2 responden (2,9%) menjawab sangat tidak setuju, 1 responden (1,4%) menjawab tidak setuju, 17 responden (24,3%) menjawab kurang setuju, 32 responden (45,7%) menjawab setuju, dan 18 responden (25,7%) menjawab sangat setuju..

Tabel IV- 7
Pernyataan Variabel Kinerja (Y)

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	1,4	2	2,9	12	17,1	34	48,6	21	30,0	70	100
2	0	0	4	5,7	8	11,4	29	41,4	29	41,4	70	100
3	8	11,4	8	11,4	24	34,3	11	15,7	19	27,1	70	100
4	10	14,3	6	8,6	18	25,7	27	38,6	9	12,9	70	100
5	0	0	1	1,4	7	10,0	41	58,6	21	30,0	70	100
6	0	0	2	2,9	11	15,7	39	55,7	18	25,7	70	100
7	2	2,9	2	2,9	25	35,7	22	31,4	19	27,1	70	100
8	5	7,1	3	4,3	23	32,9	32	45,7	7	10,0	70	100

Penjelasan tabel diatas adalah :

1. Pada butir pernyataan 1 (Saya Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah di tetapkan perusahaan) terlihat sebanyak 1 responden (1,4%) menjawab sangat tidak setuju, 2 responden (10%) menjawab tidak setuju, 17 responden (24,3%) menjawab kurang setuju, 34 responden (48,6%) menjawab setuju, dan 21 responden (30%) menjawab sangat setuju.

2. Pada butir pernyataan 2 (Saya selalu dapat mencapai target yang diberikan perusahaan) terlihat sebanyak 4 responden (5,7%) menjawab tidak setuju, 8 responden (11,4%) menjawab kurang setuju, 29 responden (41,4%) menjawab setuju, dan 29 responden (41,4%) menjawab sangat setuju.
3. Pada butir pernyataan 3 (Saya berusaha mengurangi tingkat kesalahan kerja saya) terlihat sebanyak 8 responden (11,4%) menjawab sangat tidak setuju, 8 responden (11,4%) menjawab tidak setuju, 24 responden (34,3%) menjawab kurang setuju, 11 responden (15,7%) menjawab setuju, dan 19 responden (27,1%) menjawab sangat setuju.
4. Pada butir pernyataan 4 (Saya mampu mengatasi masalah yang timbul dalam melakukan pekerjaan) terlihat sebanyak 10 responden (14,3%) menjawab sangat tidak setuju, 6 responden (8,6%) menjawab tidak setuju, 18 responden (25,7%) menjawab kurang setuju, 27 responden (38,6%) menjawab setuju, dan 9 responden (12,9%) menjawab sangat setuju.
5. Pada butir pernyataan 5 (Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan) terlihat sebanyak 1 responden (1,4%) menjawab tidak setuju, 7 responden (10%) menjawab kurang setuju, 41 responden (58,6%) menjawab setuju, dan 21 responden (30,0%) menjawab sangat setuju.
6. Pada butir pernyataan 6 (Saya menyelesaikan laporan tepat waktu) terlihat sebanyak 2 responden (2,9%) menjawab tidak setuju, 11 responden (15,7%) menjawab kurang setuju, 39 responden (55,7%) menjawab setuju, dan 18 responden (25,7%) menjawab sangat setuju.

7. Pada butir pernyataan 7 (Saya tipe orang yang suka bekerjasama dalam suatu pekerjaan) terlihat sebanyak 2 responden (2,9%) menjawab sangat tidak setuju, 2 responden (2,9%) menjawab tidak setuju, 25 responden (35,7%) menjawab kurang setuju, 22 responden (31,4%) menjawab setuju, dan 19 responden (27,1%) menjawab sangat setuju.
8. Pada butir pernyataan 8 (Kerjasama dalam tim dapat menghasilkan hasil kerja yang baik) terlihat sebanyak 5 responden (7,1%) menjawab sangat tidak setuju, 3 responden (4,3%) menjawab tidak setuju, 23 responden (32,9%) menjawab kurang setuju, 32 responden (45,7%) menjawab setuju, dan 7 responden (10%) menjawab sangat setuju.

B. Analisis Data

1. Uji asumsi klasik

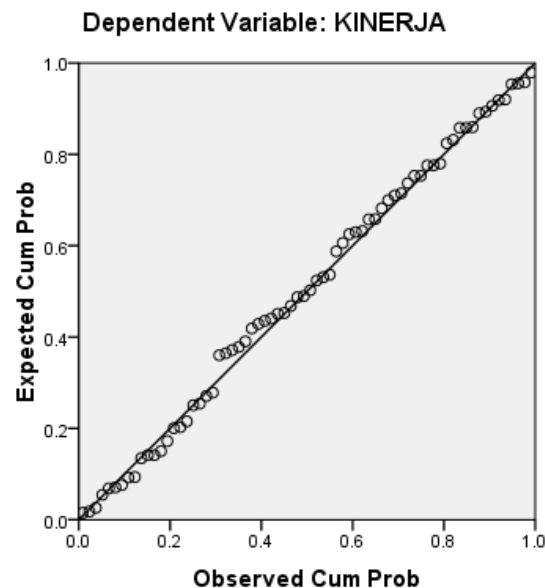
Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian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

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastistas

1) Normalitas

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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV-1
Normalitas

Dari gambar IV-1 titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal dikarenakan berdasarkan gambar diatas distribusinya mengikuti garis diagonal.

2) Multikolinieritas

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

Tabel IV-8
Coefficients^a

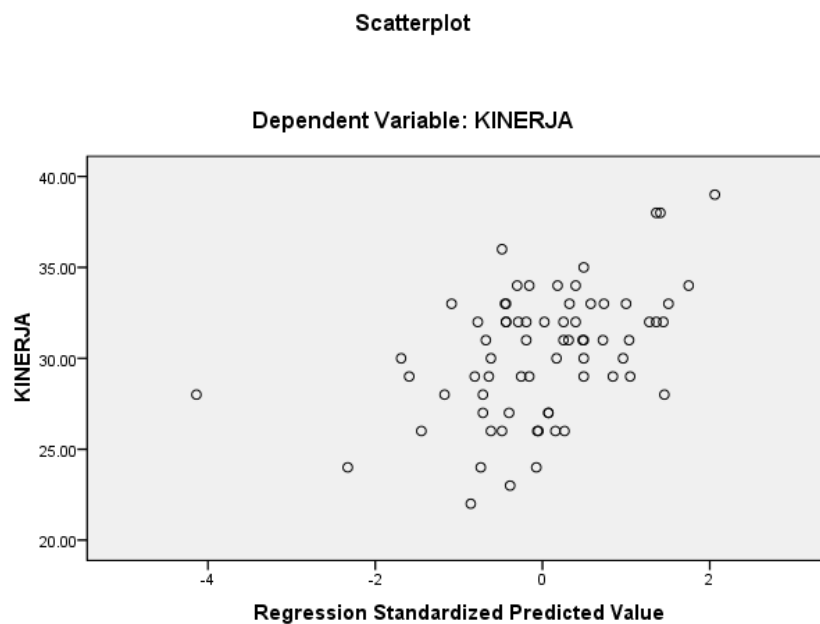
Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.571	5.958		
KOMPENSASI	.479	.494	.991	1.010
DISIPLIN KERJA	.452	.107	.991	1.010

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel diatas bisa Kedua variable independent yakni Kompensasi dan Disiplin kerja memiliki nilai VIF dalam batas tolenransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam varaibel independent penelitian ini karena cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan meilhat nilai faktor inflasi varian (*Variance inflasi Factor* / VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5.

3) Heterokedastisitas

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



Gambar IV-2
Scatterplot

Dari gambar IV-2 diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik diatas maupun di

bawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas “ pada tabel regresi. Model yang baik adalah tidak terjadi heterodekdasitas.

2. Pengujian Hipotesis

a) Analisis Regresi Linier Berganda

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

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

Tabel IV-9
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.571	5.958		1.606	.003
	KOMPENSASI	.479	.494	.391	3.834	.008
	DISIPLIN KERJA	.452	.107	.461	4.233	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

$$Y = 9.571 + 0.479 X_1 + 0.452 X_2$$

Model persamaan diatas bermakna

- Nilai konstanta sebesar = 9.571 menunjukkan variabel independen yaitu Kompensasi dan Disiplin kerja dalam keadaan konstan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka konstantanya akan tetap senilai 9,571%.
- Nilai koefisien regresi Kompensasi adalah sebesar 0,479 menunjukkan bahwa jika Kompensasi mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta Kompensasi terhadap kinerja senilai 4,79%.

- c. Nilai koefisien regresi Disiplin kerja adalah sebesar 0.452 menunjukkan bahwa jika Disiplin kerja mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta Disiplin kerja terhadapkinerja sebesar 4,52%.

b) Uji secara parsial(Uji t)

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

Tabel IV-10
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.571	5.958		1.606	.003
KOMPENSASI	.479	.494	.391	3.834	.008
DISIPLIN KERJA	.452	.107	.461	4.233	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

1. Pengujian Kompensasi Dengan Kinerja

Pada tabel IV-9 diatas terlihat nilai t adalah 3,834 dan signya adalah 0,008

Ho: $\beta = 0$, artinya Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja di PT Mabar Feed Indonesia.

Ho : $\beta \neq 0$, artinya Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja di PT Mabar Feed Indonesia.

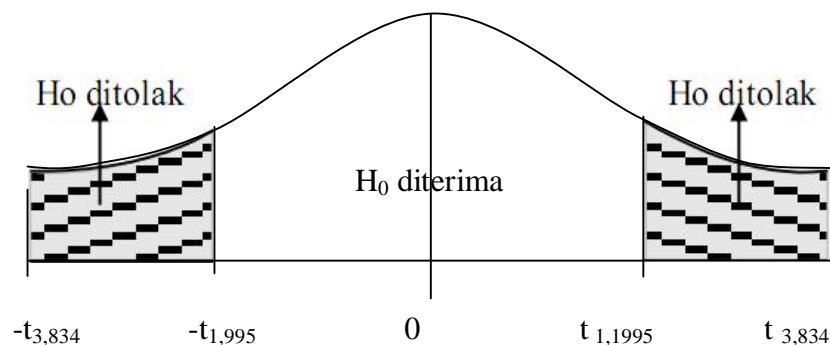
Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima, artinya Kompensasi tidak berpengaruh kinerja di PT Mabar Feed Indonesia.

- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya artinya Kompensasi berpengaruh kinerja di PT Mabar Feed Indonesia.

Berdasarkan tabel IV-9 diatas diperoleh t_{hitung} untuk variable Kompensasi sebesar 3,834 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($70-2=68$), di peroleh $t_{tabel} = 1,995$. didalam hal ini $t_{hitung} = 3,834 > t_{tabel} = 1,995$. Artinya Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja di PT Mabar Feed Indonesia.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,008 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,008 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dan kinerja di PT Mabar Feed Indonesia.



Gambar IV-3
Kriteria Pengujian Kompensasi terhadap Kinerja

2. Pengujian Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Pada tabel IV-9 diatas terlihat nilai t adalah 4,233 dan signya adalah 0,000

$H_0: \beta = 0$, artinya Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja di PT Mabar Feed Indonesia.

$H_0: \beta \neq 0$, artinya Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja di PT Mabar Feed Indonesia.

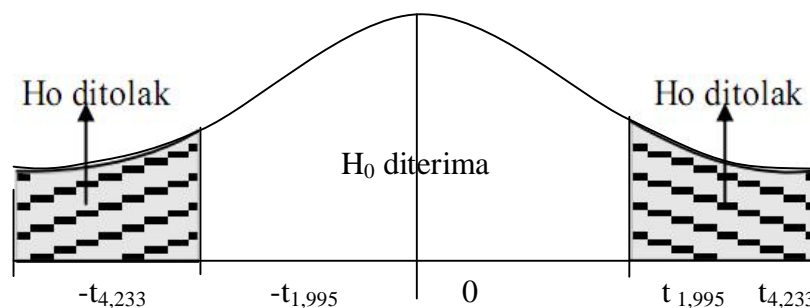
Kriteria pengujian hipotesisnya adalah:

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja di PT Mabar Feed Indonesia.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja di PT Mabar Feed Indonesia.

Berdasarkan tabel IV-9 diatas diperoleh t_{hitung} untuk variable Kompensasi sebesar 4,233 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($70-2=68$), di peroleh t_{tabel} 1,995. Didalam hal ini $t_{hitung} = 4,233 > t_{tabel} = 1,995$. Artinya Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja di PT Mabar Feed Indonesia.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja dan kinerja di PT Mabar Feed Indonesia.



Gambar IV-4
Kriteria Pengujian Disiplin kerja terhadap Kinerja

c). Pengujian Secara Simultan Uji F

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

Tabel IV-11
Anova^b

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	183.058	2	91.529	9.050	.000 ^a
	Residual	677.642	67	10.114		
	Total	860.700	69			

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel IV-10 diatas bisa dilihat bahwa nilai f adalah 9,050 kemudian nilai sig nya adalah 0,000

Ho: $\beta = 0$, artinya Kompensasi dan Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja di PT Mabar Feed Indonesia.

Ho : $\beta \neq 0$, artinya Kompensasi dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja di PT Mabar Feed Indonesia.

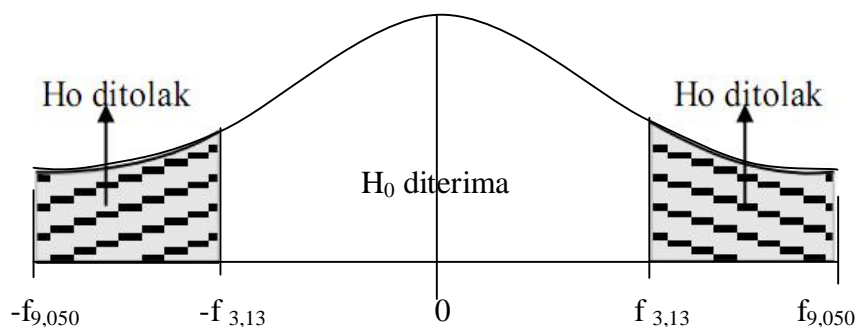
Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima, artinya Kompensasi dan Disiplin kerja tidak berpengaruh kinerja di PT Mabar Feed Indonesia.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak, artinya Kompensasi dan Disiplin kerja berpengaruh kinerja di PT Mabar Feed Indonesia.

Berdasarkan tabel IV-10 diatas diperoleh f hitung untuk variable Kompensasi sebesar 9,050 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (70-2=68), di peroleh f tabel 3,13. Jika f hitung > f tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara x1 dan x2 terhadap y, demikian juga sebaliknya jika f hitung < f tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y,

didalam hal ini $f\text{-hitung} = 9,050 > f\text{-tabel} = 3,13$. Artinya Kompensasi dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja di PT Mabar Feed Indonesia.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < \alpha 0,05$ sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja di PT Mabar Feed Indonesia.



Gambar IV-2 Kriteria Pengujian Kompensasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja

d). Uji Determinasi

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

variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen nilai dari koefisien determinasi ini bisa dilihat pada tabel IV-11 dibawah ini.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.461 ^a	.213	.189	3.18026

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI

Cara melihat determinasi adalah dengan melihat kolom R-square dimana nilai R square pada tabel diatas bernilai 0,213 atau senilai 21,3% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas (Kompensasi dan Disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) sedangkan sisanya 88,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dalam penelitian ini semua variabel bebas (Kompensasi dan Disiplin kerja) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja di PT Mabar Feed Indonesia. dan penjelasan lebih rinci akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Terdapat pengaruh variable X1 (Kompensasi) terhadap variable Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu $t_{hitung} = 5,814 > t_{tabel} = 2,022$. Ini berarti terdapat pengaruh antara Kompensasi dengan kinerja di PT Mabar Feed Indonesia. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < \alpha < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini

berarti ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dengan kinerja di PT Mabar Feed Indonesia.

Hal ini sejalan dengan pendapat menurut Sutrisno (2013, hal. 109) “Kompensasi kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu Kompensasi sering kali diartikan pula sebagai pendorong perilaku seseorang”, artinya di PT Mabar Feed Indonesia Kompensasi memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, ada baiknya perusahaan melakukan survey terhadap pegawainya karena dorongan kebutuhan karyawan berbeda beda mengenai konsep Kompensasi yang mereka terima.

Penelitian ini juga menerima hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh berdasarkan penelitian hasil penelitian Setiawan Kharisma (2008, hal.13) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja

Terdapat pengaruh variable X2 (Disiplin kerja) terhadap variable Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu $t\text{-hitung} = 3,019 > t\text{-tabel} = 2,022$. Ini berarti terdapat pengaruh antara Disiplin kerja dengan kinerja di PT Mabar Feed Indonesia. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,005 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,005 < \alpha 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja dengan kinerja di PT Mabar Feed Indonesia.

Menurut (Sutrisno, 2010, hal. 85) menyatakan bahwa “Disiplin kerja dan gaya Disiplin kerja dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan”. Karena itu pada hakekatnya para karyawan tidak cukup diarahkan saja, melainkan harus diimbangi dengan pengawasan agar apa yang mereka kerjakan dapat berguna bagi kemajuan perusahaan.

Penelitian ini juga menerima hasil penelitian Setiawan Kharisma (2008) membuktikan bahwa adanya pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mabar Feed Indonesia. Dengan demikian Disiplin kerja merupakan suatu upaya untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja

Kompensasi dan Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja hal ini terlihat dari nilai uji f -hitung = 19,839 > f -tabel = 3,24. Ini berarti terdapat pengaruh antara Kompensasi dan Disiplin kerja dengan PT Mabar Feed Indonesia. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas f yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 < α 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja dengan kinerja PT Mabar Feed Indonesia. Kemudian bisa dilihat hasil uji determinasi dimana nilai R square pada tabel diatas bernilai 0,511 atau senilai 51,1% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas (Kompensasi dan Disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) sedangkan sisanya 49,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Seorang karyawan akan lebih meningkatkan kinerja jika tujuan dari dia bekerja jelas, dan akan menjadikan tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan terpenuhi atau tercapai. Begitu juga sebaliknya kepuasan kerja karyawan tidak terpenuhi maka tingkat kinerja karyawan akan menurun. Dengan memberikan Kompensasi perusahaan mengharapkan agar karyawan mencapai kepuasan kerja tersebut. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi. Dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, fikiran dan juga waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan Kompensasi (imbalan). (Triton. 2010 hal 183).

Hal ini sejalan dengan penelitian Tampi (2014) hasil dari jurnal penelitian didapatkan bahwa: “Kompensasi dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia, Tbk. (Regional Sales Manado)”. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kompensasi yang dilakukan dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula dengan Disiplin kerja yang bagus mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian Setiawan Kharisma (2008, hal. 28) menunjukkan adanya pengaruh positif antara Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mabar Feed Indonesia.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Dari hasil uji peneletian terdapat hubungan yang signifikan antara Kompensasi (X1) dan kinerja (Y) di PT Mabar Feed Indonesia.karena probabilitas sig 0,008 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.
2. Dari hasil uji peneletian terdapat hubungan yang signifikan antara Disiplin kerja (X2) dan kinerja (Y)PT di PT Mabar Feed Indonesia.karena probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$..
3. Dari hasil uji peneletian terdapat hubungan yang signifikan antara Kompensasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) di PT Mabar Feed Indonesia.dilihat dari R-squarenya adalah 51,1% dan juga taraf signifikannya sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

B. Saran

Saran yang diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan karena menurut hasil penelitian bahwa setiap pegawai membutuhkan dorongan dari dalam diri sendiri ataupun orang lain baik berupa finansial ataupun non finansial sehingga kinerja maksimal dari pegawai akan bisa di munculkan, perlunya

dilakukan perusahaan survey berkala demi meningkatkan Kompensasi yang diinginkan pegawai.

2. Disiplin kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, dimana ada banyak hal yang menciptakan Disiplin kerja yang memiliki watak giat bekerja dan ulet, di dalam hasil penelitian ini didapat perlunya seorang yang bisa memimpin dengan baik agar kinerja dari pegawai bisa mencapai potensi penuh.
3. Untuk meningkatkan kinerja PT MABAR FEED diperlukan kompensasi yang sesuai, karena dengan kompensasi yang sesuai maka pegawai akan termotivasi meningkatkan kinerjanya, demikian juga dengan disiplin dengan menerapkan disiplin yang sesuai maka akan meningkatkan kinerja karena pegawai akan lebih teratur dalam menerapkan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera
- Darsono dan Tjatjuk, Siswandoko (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting
- Dessler, Gary (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi kesembilan jilid dua, Indeks
- Harlie, M (2010). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*
- Hasibuan, SP, Melayu (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Ilyas, Yaslis (2002). *Kinerja Teori , Penilaian dan Penelitian*. Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI
- Lakoy, Frisky, Gainer (2013). *Motivasi Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara*. *Jurnal EMBA*
- Mangkunegara, Prabu, Anwar (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan, cetakan kesepuluh*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

- Marpaung Rio dan Tri Dinda Agustin (2013). *Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau*. Jurnal Sosial Ekonomi Pembangunan
- Marthis dan Jackson (2009). *Human resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia), Edisi sepuluh*. Jakarta: Salemba empat
- Pb Triton (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Patnership dan Kolektivitas*. Oryza:Jakarta
- Rinoldy, Z (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Peternakan Perikanan dan Kehutanan Kota Jambi*. Jurnal Dinamika Manajemen
- Setiawan Kharisma (2008). “Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Bengkel PT. Nasmoco Pemuda Semarang”, Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Soegijapranata
- Sugiyono (2011). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Susanta Niko I Wayan, Nadiasa Mayun, Ida Bagus Rai Adnyana (2013). *Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Jasa Konstruksi di Denpasar*. Jurnal Ilmiah Elektronik Infrastruktur Teknik Sipil
- Sukmawati Ferina (2008). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Pertamina*

(Persero)UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu. Jurnal
Ekonomi dan Bisnis

Sutrisno (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada
Media Group

Sutrisno (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta :
Kencana

Suwanto, Priansa, Donni Juni (2013). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik
dan Bisnis*, cetakan ketiga. Bandung: Alfabeta

Suwati, Yuli (2013). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan pada PT Tunas Hijau Samarinda*. E-journal Ilmu
Administrasi Bisnis

Tampi (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja
Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, TB. Journal "Acta Diurna"
Volume III. Diakses tanggal 10 Desember 2015

Umar, Husein (2008). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan
Paradigma Positivik dan Berbasis Pemecahaan Masalah*. Jakarta: PT Raja
Grafindo Persada

Veitzal dan Sagala Jauvani (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk
Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers

Wibowo (2012). *Manajemen Kinerja – Edisi Ketiga*. Jakarta: PT Raja Grafindo
Persada

Wirawan (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba
Empat