

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
DISIPLIN KERJA PADA PT. SUMATRA JAYA MEDIA**

SKRIPSI

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



Oleh:

Nama : TOMA GAGAH PUTRA
NPM : 1405160460
Program Studi : MANAJEMEN

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



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 29 Maret 2018, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : **TOMA GAGAH PUTRA**
N P M : **1405160460**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA PT. SUMATRA JAYA MEDIA**

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

TIM PENGUJI

Penguji I

Dr. HAZMANAN KHAIR PASARIBU, S.E., MBA

Penguji II

ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd

Pembimbing

DODY SALDEN CHANDRA, S.E., M.M

PANITIA UJIAN

Ketua

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

Sekretaris

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : TOMA GAGAH PUTRA
N.P.M : 1405160460
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA PT. SUMATRA JAYA
MEDIA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

DODY SALDEN CHANDRA, SE, MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



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



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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : TOMA GAGAH PUTRA
N.P.M : 1405160460
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA PT SUMATRA JAYA
MEDIA

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
22-3-18	Abstrak belum ada Biografi hidup belum ada perbaiki daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, perbaiki saran		
24-3-18	lampirkan T tabel - R tabel deskripsikan tabel 4 secara utuh		
26-3-18	ACC sidang meja hijau		

Medan, Maret 2018
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

DODY SALDEN CHANDRA, SE, MM

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : TOMA GAGAH PUTRA
NPM : 1905160460
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan 21-2-2018
Pembuat Pernyataan



NB :

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

ABSTRAK

TOMA GAGAH PUTRA (1405160460) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja pada PT. Sumatra Jaya Media, Skripsi. 2018.

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Sumatra Jaya Media. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Sumatra Jaya Media. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Sumatra Jaya Media..

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sumatra Jaya Media yang berjumlah 68 orang. Peneliti ini tidak melakukan pengambilan sampel karena jumlah populasi yang sedikit sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (sensus). Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 68 orang karyawan PT. Sumatra Jaya Media. Teknik analisis data yang digunakan adalah daftar pertanyaan (questioner) dan wawancara (interview). Teknik analisis data yang digunakan adalah koefisien determinasi, analisis regresi berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Ada pengaruh positif dan signifikan variabel X_1 (kompensasi), terhadap variabel Y (disiplin kerja). Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel X_1 (kompensasi) maka akan tinggi/baik variabel Y (disiplin kerja). Ada pengaruh positif dan signifikan variabel X_2 (motivasi kerja), terhadap variabel Y (disiplin kerja). Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel X_2 (motivasi kerja) maka akan tinggi/baik variabel Y (disiplin kerja). Ada pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap disiplin kerja (Y) pada taraf $\alpha_{0,05}$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_1) maka akan tinggi/baik variabel Y (disiplin kerja).

Kata Kunci: Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Puji dan syukur Penulis ucapkan ke Hadhirat Allah SWT, yang senantiasa mencurahkan Kasih dan Karunia-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini berjudul: **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja pada PT. Sumatra Jaya Media”** yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat menyelesaikan pendidikan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terwujudnya skripsi ini tak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak untuk itu penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Terima kasih kepada Ayahanda serta Ibunda tercinta yang telah banyak berkorban dan memberi semangat kepada penulis baik moril selama penulis mengikuti perkuliahan sampai dengan selesainya skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, MA.P, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, SE. M.M. M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan SE. M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE. M.Si., selaku Wakil Dekan III pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Bapak Jasman Sarifuddin S.E. M.Si, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dody Salden Chandra, SE, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan sehingga terwujud penulisan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu dosen beserta pegawai Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak pimpinan PT. Sumatra Jaya Media yang telah berkenan menerima serta memberikan data-data serta menjawab angket yang diperlukan dalam penelitian ini.
10. Terimakasih kepada teman-teman penulis yang tidak mungkin disebutkan satu persatu yang telah memberikan dorongan dan kenang-kenangan manis selama dibangku kuliah.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan apabila dalam penulisan ini terdapat kata-kata yang kurang berkenan penulis mengharapkan maaf yang sebesar-besarnya, semoga Allah SWT senantiasa meridhoi kita semua. Amiin.

Medan, Maret 2018
Penulis

(TOMA GAGAH PUTRA)

DAFTAR ISI

ABSTRAKSI	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teori	7
1. Disiplin Kerja	7
a. Pengertian Disiplin Kerja	7
b. Arti Penting Disiplin Kerja	8
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	9
d. Indikator Disiplin Kerja	14
2. Kompensasi	16
a. Pengertian Kompensasi	16
b. Bentuk-Bentuk Kompensasi	20
c. Indikator kompensasi	24
3. Motivasi Kerja	25
a. Pengertian Motivasi Kerja	25
b. Teori-Teori Tentang Motivasi Kerja	26
c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	27
d. Indikator Motivasi Kerja	31
B. Kerangka Konseptual	32
C. Hipotesis	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	36
B. Defenisi Operasional	36
C. Tempat dan Waktu Penelitian	37
D. Populasi dan Sampel	38

E. Teknik Pengumpulan Data	39
F. Teknik Analisis Data	42

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	46
1. Identitas Responden	46
2. Analisis Variabel Penelitian	48
3. Uji Asumsi Klasik	51
4. Analisis Regresi Berganda	53
5. Pengujian Hipotesis	54
a. Pengujian Secara Parsial	54
b. Pengujian Secara Serempak	55
c. Koefisien Determinasi	56
B. Pembahasan	57

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	60
B. Saran	60

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III-1.	Indikator Disiplin Kerja	36
Tabel III-2.	Indikator Kompensasi	37
Tabel III-3	Indikator Motivasi Kerja	37
Tabel III-4	Skedul Penelitian.....	38
Tabel III-5	Jumlah Karyawan PT. Sumatra Jaya Media	38
Tabel III-5.	Skala Likert's	39
Tabel IV-5	Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi (X_1)	40
Tabel IV-6	Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi kerja (X_2)	41
Tabel IV-7	Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin kerja (Y)	41
Tabel IV-8	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 dan Y	42
Tabel IV-1.	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel IV-2.	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	47
Tabel IV-3.	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	47
Tabel IV-4.	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	48
Tabel IV-5.	Skor Angket untuk Variabel X_1 (Kompensasi)	48
Tabel IV-6.	Skor Angket untuk Variabel X_2 (Motivasi kerja)	49
Tabel IV-7.	Skor Angket untuk Variabel Y (Disiplin kerja)	50
Tabel IV-8	Coefficients	52
Tabel IV-9.	Koefisien Regresi	53
Tabel IV-10.	Uji t	55
Tabel IV-11.	ANOVA	56
Tabel IV-12	Nilai R – Square	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1	Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja	33
Gambar II-2	Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja	33
Gambar II-1	Paradigma Penelitian	34
Gambar IV-1	Normalitas	51
Gambar IV-2.	Heterokedastitas	53

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Didalam sebuah perusahaan pencapaian tujuan organisasi dapat diwujudkan dengan disiplin kerja bagi para pegawai PT. Sumatra Jaya Media. Disiplin kerja merupakan hal yang umum pada setiap unit kerja, khususnya yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri. Disiplin kerja menjadi hal yang sangat penting bagi sebuah instansi/perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan, agar disebuah perusahaan tersebut mempunyai sumber daya manusia yang sangat bagus. Dan perusahaan pun akan lebih berpengalaman dan lebih disiplin lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Begitu pentingnya disiplin kerja, karena disiplin merupakan salah satu tujuan untuk meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan perkembangan yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan perusahaan. kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seorang dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para menejer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perubahan prilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan norma-noma soial yang berlaku. Faktor disiplin kerja karyawan memiliki peranan sangat penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja mencakup persoalan bagaimana sumber daya dan potensi karyawan agar mau bekerja sama dalam upaya mencapai dan mewujudkan tujuan perusahaan.

Terwujudnya disiplin karyawan yang tinggi dalam perusahaan tidak datang begitu saja, tetapi di pengaruhi dengan banyak faktor di antaranya faktor kompensasi dan motivasi kerja.

Agar disiplin kerja dapat tumbuh pada setiap diri karyawan , maka organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat menimbulkan disiplin kerja diantaranya adalah kompensasi dan motivasi kerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut: Besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian pada para karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kemudian dalam pelaksanaan disiplin kerja yang diterapkan oleh PT. Sumatra Jaya Media saat ini masih terbilang rendah yaitu dilihat dari beberapa hal antara lain: Masih banyaknya karyawan yang mangkir kerja dengan berbagai alasan, masih ditemuinya karyawan yang berkeliaran pada saat jam kerja, serta tingkat keterlambatan karyawan yang cukup tinggi. Selain masalah disiplin tersebut masih ditemui masalah lain yang berkaitan dengan disiplin kerja seperti adanya beberapa karyawan yang telat memberikan hasil liputan kerja kepada dewan redaksi, sehingga karyawan tersebut mendapatkan teguran.

Kompensasi merupakan 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. Kompensasi merupakan hal yang sensitif bila dikaitkan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan, apalagi semakin besarnya tingkat kebutuhan saat ini sehingga gaji yang diberikan masih dirasa kurang cukup. Pemberian kompensasi yang adil sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan karena dengan adanya pembagian kompensasi secara adil karyawan merasa dihargai atas usaha yang curahkan untuk perusahaan.

Kompensasi yang diberikan oleh PT. Sumatra Jaya Media yaitu berupa gaji, tunjangan-tunjangan dan fasilitas. Tunjangan-tunjangan tersebut berupa tunjangan kesehatan dan jiwa serta fasilitas yaitu berupa kendaraan pribadi yang diberikan kepada karyawan yang memiliki jabatan khusus.

Namun berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan mengenai pemberian gaji yang sudah disebutkan diatas mereka mengatakan gaji yang diberikan tersebut tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan dan gaji tersebut dirasa belum cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka saat ini, hal ini disebabkan karyawan khususnya pencari berita masih mendapatkan gaji di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP) Kota Medan yaitu Rp. 2.749.074.

Selain kompensasi, faktor lain yang mempengaruhi disiplin adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu, oleh karna itu motivasi sering kali di artikan pula sebagai faktor pendorong prilaku seseorang.

Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan seseorang mendorongnya untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah kepada

ketercapaian tujuan tertentu dan bila tujuan tersebut berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Dorong untuk melakukan kegiatan bekerja ini masing-masing tujuannya memiliki harkat yang berbeda-beda bagi tiap individu. Motivasi merupakan salah satu kunci penting dalam berkarir. Hal ini berlaku pada apapun jenis pekerjaannya, dimanapun tempat pekerjaannya. Sebagai contoh adalah motivasi dalam diri sendiri itu harus terus terjaga dalam mempertahankan motivasi itu sendiri. Tidak sedikit kendala yang menghadang entah itu rasa lelah, malas ataupun jenuh.

Masalah yang ditemukan di perusahaan berkaitan dengan motivasi adalah adanya sebagian karyawan yang kurang termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya, seperti adanya karyawan yang tidak memberikan laporan pekerjaannya kepada pimpinan dan masih adanya karyawan bermalas-malasan dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian-uraian diatas maka penelitian ini berjudul: “**Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja pada PT. Sumatra Jaya Media**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis pada PT. Sumatra Jaya Media dapat diperoleh informasi bahwa permasalahan yang timbul didalam perusahaan yaitu:

1. Gaji yang diberikan tersebut tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan dan gaji tersebut dirasa belum cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka saat ini
2. Masih banyaknya karyawan yang mangkir kerja dengan berbagai alasan,

3. Masih ditemuinya karyawan yang tidak berada di lokasi kerja pada saat jam kerja, serta tingkat keterlambatan karyawan yang cukup tinggi.
4. Masih rendahnya tingkat motivasi kerja karyawan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang tidak terarah dan mengakibatkan tidak tepatnya sasaran yang diharapkan, penulis membatasi masalah faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu faktor kompensasi, disiplin dan motivasi pada PT. Sumatra Jaya Media.

2. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah ini adalah:

- a. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Sumatra Jaya Media?
- b. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Sumatra Jaya Media?
- c. Apakah ada pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Sumatra Jaya Media?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Sumatra Jaya Media.

- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Sumatra Jaya Media.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Sumatra Jaya Media.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. **Manfaat pada Penulis**

Sebagai bahan masukan dan ilmu pengetahuan bagi penulis dalam masalah kompensasi, disiplin, motivasi kerja dan kinerja karyawan

- b. **Manfaat Bagi Perusahaan**

Penelitian ini bermanfaat bagi acuan, pedoman pengambilan kebijakan perusahaan terhadap pemeliharaan karyawan terutama dalam menetapkan kebijakan yang berhubungan dengan kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan

- c. **Manfaat Bagi Kampus**

Penelitian ini bermanfaat untuk referensi bagi generasi yang ada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara khususnya pada program studi manajemen.

- d. **Manfaat Bagi Perpustakaan**

Hasil penelitian ini digunakan sebagai perbendaharaan perpustakaan yang dapat memberikan sumbangan bermanfaat untuk kepentingan ilmiah mengenai kompensasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja dan diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi penelitian yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat. Apapun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan tempat waktu. Demikian pula dengan ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuen, maka predikat disiplin tersebut telah merasuk ke dalam jiwa seseorang. Rivai (2013:445)

Kekurangdisiplinan di dalam manajemen suatu perusahaan juga dapat mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya perusahaan itu sendiri. Dari sisi pegawai banyak yang melanggar disiplin.)

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009:290) menyatakan bahwa "disiplin (*discipline*) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

Menurut Siagian (2009:305): Pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Selanjutnya Rivai (2013:444) menyatakan disiplin kerja adalah: Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar

mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari beberapa pengertian di atas dapat diterangkan bahwa tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan. Sedang keluhan-keluhan digunakan oleh karyawan yang merasa hak-haknya telah dilanggar oleh organisasi.

Menurut Rivai (2013:444), disiplin kerja dibedakan atas:

- 1) Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilaku yang tidak tepat.
- 3) Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- 4) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

b. Arti Penting Disiplin Kerja

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Menurut Sutrisno (2009:92) tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhatian-hatian, senda gurau atau pencurian.

Menurut Sondang P. Siagian (2009:305) disiplin memiliki arti penting untuk: mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan, dan berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2011:194), kedisiplinan seseorang karyawan dalam suatu perusahaan yang diantaranya adalah:

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan pimpinan
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Pengawasan melekat (waskat)
- 6) Sanksi hukuman
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan kemanusiaan

Berikut ini penjelasan faktor-faktor tersebut:

1). Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang dicapai harus jelas, dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar ia bekerja sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk mengerjakannya.

2). Teladan pimpinan

Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan bagi bawahan. Pimpinan harus member contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, maka kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

3). Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan semangkin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semangkin baik pula.

4). Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Manajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya,

karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5). Pengawasan melekat (waskat)

Pengawasan melekat (waskat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, karena dengan waskat ini berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral dan gairah kerja dan kinerja bawahan. Hal ini berarti atasan harus selalu ada / hadir ditempat pekerjaannya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menjalankan pekerjaannya.

6). Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indisipliner akan berkurang.

7). Ketegasan

Pimpinan harus tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Tetapi bila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, maka sulit bagi dia untuk memelihara kedisiplinan bawahannya bahkan setiap indisipliner karyawan semakin banyak.

8). Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan kemanusiaan baik yang bersifat vertikal maupun horizontal hendaknya bersifat harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, baik secara vertikal atau horizontal diantara sesama karyawan. Terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Maka dengan demikian kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi atau perusahaan tersebut berjalan dengan baik.

Menurut Singodimedjo (2010:94-98) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Adapun penjelasan dari faktor-faktor di atas adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

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

memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan dekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam tindakan kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dan pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Pemimpin yang kurang baik, yang memakai keusaannya dengan sewenang-wenang dan menggunakan ancaman terus-menerus, kadang dapat memperoleh apa yang tampak sebagai disiplin yang baik. Namun rasa gelisah dan tidak tenteram yang timbul dari peraturan yang keras dan paksaan saja, dapat meledak di muka pimpinan setiap waktu.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2011:73) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan adalah:

- 1). Tingkat kehadiran
- 2). Tata cara kerja
- 3). Ketaatan pada atasan

4). Kesadaran bekerja

5). Tanggung jawab

Adapun penjelasan dari kutipan diatas adalah sebagai berikut:

1) Tingkat kehadiran

Dimana jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktifitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.

2) Tata cara kerja

Yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3) Ketaatan pada atasan

Mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

4) Kesadaran bekerja

Yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan dengan atas paksaan.

5) Tanggung jawab

Dimana kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, menurut Hasibuan (2011:213) diantaranya:

”1) Ketaatan waktu

2) Ketaatan proses kerja

3) Ketaatan hasil kerja.”

Adapun penjelasan dari indikator disiplin adalah:

1) Ketaatan waktu

Tingkat disiplin pegawai dapat dilihat dari ketaatan mereka datang tepat waktu sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2) Ketaatan proses kerja

Jalan menjalankan seluruh tugas, para pegawai harus sesuai dengan prosedur kerja dan job description yang telah ditentukan oleh perusahaan.

3) Ketaatan hasil kerja.

Hasil kerja yang dilakukan oleh para pegawai harus sesuai dengan apa yang diberikan kepada pegawai tersebut serta sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pimpinan, agar tercapainya tujuan perusahaan.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Pada umumnya balas jasa bagi setiap orang yang bekerja telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui kompensasi yang diterimanya. Selanjutnya semakin banyak pula pemenuhan kebutuhan yang dapat dipenuhi sehingga kepuasan kerja makin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai penjual tenaga kerja (fisik dan pikiran).

Selanjutnya menurut Khair (2017:4) : Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka. Kompensasi ditinjau dari sudut pandang perusahaan merupakan unsur biaya yang

dapat mempengaruhi biaya operasional perusahaan, proses rekrutmen dan penempatan sumber daya manusia.

Dari pengertian di atas dapat diartikan bahwa kompensasi adalah sesuatu imbalan yang diberikan atas jasa yang diberikan tenaga kerja demi peningkatan dan kemajuan perusahaan.

Sedangkan Handoko (2008:155) berpendapat bahwa: “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.” Sesuatu yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya atas jasa yang diberikan untuk kemajuan perusahaan. Besarnya kompensasi yang diberikan mencerminkan status, pengalaman dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan dan keluarganya.

Kompensasi atau balas jasa dapat diperhitungkan sebagai upah uang/upah nyata (riil) seperti menurut Fliplo dalam Hasibuan (2011:119) adalah sebagai berikut:

Harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau kata lain tiap pembayaran baik berupa uang maupun barang yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa terhadap tenaga dan pikiran yang disumbangkan kepada perusahaan.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan diatas dapat diketahui bahwa hakekatnya pengertian kompensasi adalah sama yaitu sebagai imbalan/balas jasa yang diberikan oleh seorang pemberi kerja kepada seseorang penerima kerja yang dibayarkan dalam bentuk uang tunai dan aturan lainnya.

Program kompensasi/balas jasa ini umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah/ masyarakat. Supaya tujuan ini tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak, hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan layak, Undang-Undang perburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi.

Pengertian kompensasi/balas jasa menurut definisi diatas menyebutkan bahwa upah yang diterima oleh para karyawan/pekerja adalah merupakan suatu penerimaan yang berfungsi sebagai jaminan kehidupan yang layak. Dari definisi tersebut juga dijelaskan bahwa kompensasi dinilai dalam bentuk uang, serta tambahan-tambahan lainnya jumlah serta pembayarannya dilakukan sesuai dengan perjanjian kedua belah pihak.

Menurut Hasibuan (2011:120) orang mau bekerja keras disebabkan oleh beberapa hal sebagai berikut:

- 1) *The desire for live*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama setiap orang. Manusia bekerja untuk dapat makan untuk dapat melanjutkan kehidupannya.
- 2) *The desire for possession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
- 3) *The desire for power*, keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah diatas keinginan untuk memiliki, mendorong orang-orang untuk mau bekerja.
- 4) *The desire for recognition*, keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan.

Bagi perusahaan upah/gaji yang teratur dan layak diberikan kepada karyawan, berfungsi sebagai kelangsungan produksi yang dilakukan oleh sumber daya manusia. Dalam hal ini penentuan besarnya kompensasi sangat penting agar karyawan merasa puas dan perusahaan juga tidak dirugikan.

Kompensasi menurut Hasibuan (2011:121-122) mempunyai tujuan atau manfaat antara lain sebagai berikut:

- 1) Ikatan Kerja Sama
- 2) Kepuasan Kerja
- 3) Pengadaan Efektif
- 4) Motivasi
- 5) Stabilitas Karyawan
- 6) Disiplin
- 7) Pengaruh Serikat Buruh
- 8) Pengaruh Pemerintah

Berikut ini penjelasannya:

1) Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedang pengusaha/majikan wajib membayarkan kompensasi itu sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status, sosial dari egoistiknya, sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.

3) Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan itu akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi itu sesuai dengan Undang-Undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

b. Bentuk-Bentuk Kompensasi

Ada beberapa bentuk kompensasi yang biasa diberikan perusahaan kepada para karyawan mereka, secara umum dapat berupa imbalan finansial (materil) dan non finansial (inmateril).

Mathis dan Jackson (2011:119) menyatakan “ada dua bentuk kompensasi karyawan, yaitu bentuk langsung yang merupakan upah dan gaji, bentuk kompensasi yang tidak langsung yang merupakan tunjangan karyawan”.

1) Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung artinya pemberian imbalan dengan langsung kepada para karyawan dalam bentuk upah dan gaji. Upah biasanya dibayar berdasarkan hasil kerja perjam, perhari, atau persetengah hari. Sedangkan gaji diberikan secara bulanan.

a. Gaji Pokok

Kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok.

b. Gaji Variabel

Adalah kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok maupun kinerja organisasi. Jenis yang paling umum dari gaji jenis ini untuk karyawan adalah program pembayaran bonus dan insentif.

Menurut Mathis dan Jackson (2011:173) : “Karyawan menerima pembayaran kompensasi tambahan dalam bentuk bonus, yaitu pembayaran secara satu kali yang tidak menjadi bagian dari gaji pokok karyawan.”

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:89) adalah: Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung dapat diartikan sebagai bentuk kesejahteraan karyawan yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2011:185) Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar komitmen organisasi meningkat.

Sikula pada Hasibuan (2011:186) menyatakan bahwa kompensasi tidak langsung adalah balas jasa yang diterima pekerja dalam bentuk selain upah atau gaji langsung seperti tunjangan.

Menurut Mathis dan Jackson (2011:120) : Tunjangan adalah imbalan tidak langsung seperti asuransi kesehatan, uang cuti, atau uang pensiun, diberikan kepada karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi.

Tujuan kompensasi tidak langsung menurut Hasibuan (2011:187) antara lain sebagai berikut:

- a. Untuk meningkatkan kesertiaan dan keterikatan karyawan kepada perusahaan,
- b. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya.
- c. Memotivasi gairah kerja, disiplin, dan produktivitas kerja karyawan,
- d. Menurunkan tingkat absensi dan turnover karyawan
- e. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.
- f. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.
- g. Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan.
- h. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- i. Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia.
- j. Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan.
- k. Meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya.

Berdasarkan beberapa kutipan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikana kepada karyawan pada umumnya terdiri dari:

- 1) Kompensasi langsung berupa gaji pokok, bonus dan insentif.
- 2) Kompensasi tidak langsung berupa asuransi kesehatan, uang cuti, atau uang pensiun.

Jenis-jenis kompensasi menurut Mangkunegara (2013:85-86) ada 2 (dua) yaitu:

- 1) Upah dan Gaji
- 2) *Benefit* (keuntungan) dan pelayanan

Berikut ini penjelasannya:

- 1) Upah dan Gaji

Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada karyawan secara per jam, per hari, dan per setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada karyawan atas pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

Di bawah ini dikemukakan prinsip upah dan gaji, yaitu tingkat bayaran, struktur bayaran, menentukan bayaran secara individu, metode pembayaran dan kontrol pembayaran.

a). Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan. Artinya, tingkat pembayaran tergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa karyawannya.

b). Struktur Pembayaran.

Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran dan klasifikasi jabatan di perusahaan.

c). Penentuan Bayaran Individu

Penentuan bayaran individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi kerja karyawan.

d). Metode Pembayaran

Ada dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan). Kedua metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.

e). Kontrol Pembayaran

Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam administrasi upah dan gaji. Tugas mengontrol pembayaran adalah *pertama*, mengembangkan standar kompensasi dan meningkatkan fungsinya. *Kedua*, mengukur hasil yang bertentangan dengan standar yang tetap. *Ketiga*, meluruskan perubahan standar pembayaran upah.

2). Benefit (keuntungan) dan pelayanan

Benefit adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk karyawan yang secara cepat dapat ditentukan. Sedangkan pelayanan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk karyawan yang tidak dapat secara mudah ditentukan.

Program *benefit* bertujuan untuk memperkecil *turnover*, meningkatkan modal kerja, dan meningkatkan keamanan. Adapun kriteria program benefit adalah biaya, kemampuan membayar, kebutuhan, kekuatan kerja, tanggung jawab sosial, reaksi kekuatan kerja dan relasi umum. Sedangkan program pelayanan adalah laporan tahunan untuk karyawan, adanya tim olah raga, kamar tamu karyawan, kafetaria karyawan, surat kabar perusahaan, bantuan hukum, fasilitas ruang baca dan perpustakaan, tempat parkir, tempat ibadah, ada program rekreasi atau darmawisata.

c. Indikator kompensasi

Adapun indikator kompensasi menurut Mangkunegara (2013:86) adalah sebagai berikut:

- a. Tingkat pembayaran, yaitu besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan
- b. Metode pembayaran, yaitu cara pembayaran kompensasi yang dilakukan perusahaan.
- c. Kontrol pembayaran, pengawasan yang dilakukan terhadap pembayaran kompensasi.

Sutrisno (2009:184) menyatakan indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Gaji, upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-

- pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan.
2. Insentif, insentif merupakan tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan.
 3. Tunjangan, contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
 4. Fasilitas, contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut defenisi manajer harus dengan dan melalui orang lain. Hasibuan (2010:95) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintregasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Mangkunegara (2013:93) menyatakan bahwa motif merupakan suatu gerakan dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Luthans (2008:270) menyatakan motivasi adalah proses yang dimulai dengan defenisi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif.

Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan secara umum untuk sumber daya manusia, dan secara khusus untuk bawahan. Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Termotivasi berarti terdorong untuk bertindak. Tindakan atau perilaku tidak terjadi begitu saja, tapi dipicu dari salah satu motif internal atau pengaruh lingkungan.

Dari pengertian motivasi dari pendapat di atas maka dapat penulis simpulkan bahwa motivasi adalah Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan, dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan

b. Teori-Teori Tentang Motivasi Kerja

Ada beberapa teori tentang motivasi Mangkunegara (2013:94) yaitu:

1) Teori Abraham H. Maslow(Teori Kebutuhan)

Teori yang dikembangkan Abraham H.Maslow pada intinya berpendapat bahwa manusia mempunyai ilmu tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu:

- a) Kebutuhan Fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- b) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c) Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untukmencintai serta dicintai.

- d) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai orang lain.
- e) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2) Teori David McClelland

Menurut Mangkunegara (2013:97) mengembangkan teori motivasi menjadi 3 jenis kebutuhan manusia, yaitu:

- a) *Need for achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.
- b) *Need for affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan yang meragukan orang lain.
- c) *Need for power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Sutrisno (2009:116), motivasi sebagai proses psikogis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh faktor intern dan ekster yang berasal dari karyawan.

1) Faktor Intern

Faktor Intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk tetap hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi. Untuk mempertahankan hidup ini seorang mengerjakan apa saja, apakah itu baik atau jelek, apakah itu halal atau haram, dan sebagainya,

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- 1) Memperoleh kompensasi yang memadai
- 2) Pekerjaan tetap meskipun penghasilan tidak begitu memadai
- 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya , untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
 2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
 - 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
 - 4) Perusahaan tempat bekerja yang dihargai oleh masyarakat
- e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seorang untuk bekerja. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin pilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

3) Faktor Ekstern

Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan pasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi kerja yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Peranan supervisi yang melakukan pekerjaan supervisi amat mempengaruhi motivasi karyawan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau matia-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukan untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah seringkali pindah. Hal ini dapat terwujud apabila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e) Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam berkerja. Mereka bukan hanya mengharap

kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan . biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi kerja para karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan sejelas-jelasnya kepada karyawan. Sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

d. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hamzah (2011:10) motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku, yang mempunyai indikator antara lain:

- 1) Adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan
- 2) Adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan
- 3) Adanya harapan dan cita-cita
- 4) Penghargaan dan penghormatan atas diri
- 5) Adanya lingkungan yang baik
- 6) Adanya kegiatan yang menarik

Menurut Mangkunegara (2013:111) indikator motivasi antara lain “Kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas/sasaran, usaha untuk maju, ketekunan, rekan kerja yang dipilih oleh para ahli, pemanfaatan waktu”.

Menurut Siswanto (2011:133) salah satu cara untuk mengukur motivasi kerja karyawan adalah dengan menggunakan:

Teori pengharapan (*expectancy theory*). Teori pengharapan mengemukakan bahwa adalah bermanfaat untuk mengukur sikap para individu guna membuat diagnosis permasalahan motivasi. Pengukuran semacam ini dapat membantu manajemen sumber daya manusia mengerti mengapa para karyawan terdorong untuk bekerja atau tidak, apa yang merupakan kekuatan motivasi di berbagai bagian dalam perusahaan dan berapa jauh berbagai cara perubahan dapat efektif demi memotivasi kinerja.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator motivasi merupakan dorongan dan kekuatan dalam diri seorang karyawan untuk melakukan tujuan tertentu. Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja kerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka.

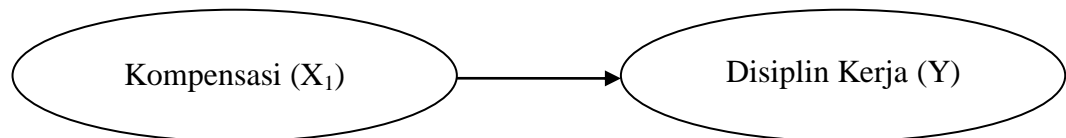
B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja

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. Wibowo (2012:157-158) menyatakan

bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prabowo (2014) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja.

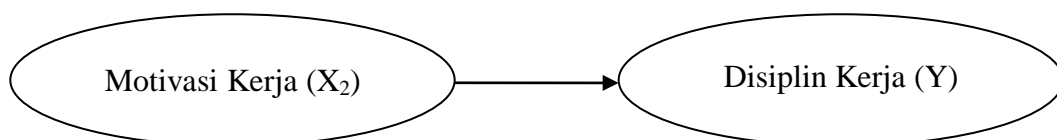


Gambar II.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja

Motivasi adalah proses pemberian dorongan kepada karyawan supaya dapat bekerja dengan sebaik baiknya guna mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Motivasi berasal dari bahasa latin, *mavere* yang berarti “dorongan” atau “daya penggerak”. Menurut Sutrisno (2012:109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu, oleh karna itu motivasi sering kali di artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Umi Yoesana (2013) judul: Pengaruh antara Motivasi dengan Disiplin Kerja pegawai. Yang berkesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kedua variabel yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja. Oleh karna itu hendaknya setiap pegawai memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja.



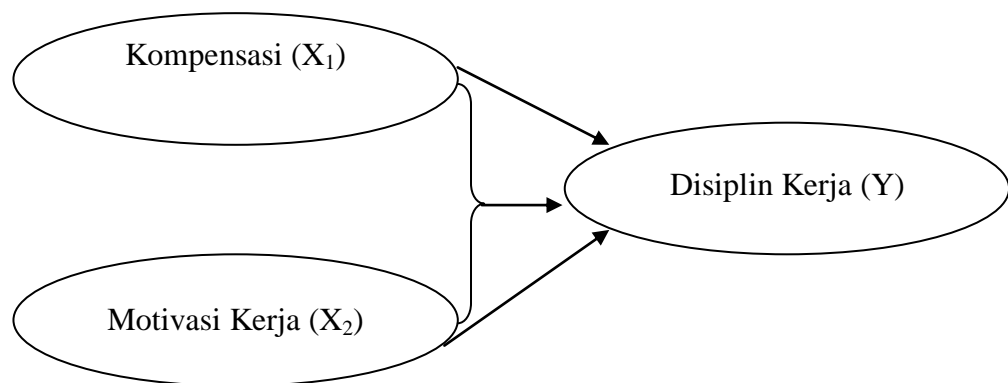
Gambar II.2 Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja

3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja

Wardhani (2016) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: kompensasi dan, motivasi merupakan faktor yang sangat penting bagi keberhasilan suatu organisasi, dengan baiknya sistem Kompensasi yang diberikan kepada karyawan, motivasi yang diberikan untuk mendukung semangat karyawan dalam bekerja, maka akan meningkatkan disiplin kerja karyawan. Begitu juga halnya yang terjadi pada karyawan PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru, setelah diteliti ternyata terbukti kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Gambar II. 1 Paradigma Penelitian



C. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari jawaban yang ada, yang mana kebenarannya masih perlu di buktikan dengan memperkenalkan data-data penelitian yang telah di lakukan.

Berdasarkan pengamatan sementara, maka pada penelitian ini penulis mencoba membuat hipotesis untuk diselidiki sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Sumatra Jaya Media.
2. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Sumatra Jaya Media.
3. Ada pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Sumatra Jaya Media.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yaitu menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variabel pada satu atau lebih faktor lain juga untuk mempermudah dalam membahas penelitian yang akan dilakukan. Dalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasional adalah:

1. Disiplin Kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Tabel III-1. Indikator Disiplin Kerja

Indikator	Item Pernyataan
a. Tingkat kehadiran	1,2
b. Tata cara kerja	3,4
c. Ketaatan pada atasan	5,6
d. Kesadaran bekerja	7,8
e. Tanggung jawab	9,10

Sumber : Agustini (2011:73)

2. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Adapun indikator kompensasi sebagai berikut:

Tabel III-2. Indikator Kompensasi

Indikator	Item Pernyataan
a. Tingkat pembayaran	1,2,3
b. Metode pembayaran	4,5,6
c. Kontrol pembayaran	7,8,9,10

Sumber : Mangkunegara (2013:86)

3. Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Tabel III-3
Indikator Motivasi Kerja

Indikator	Item Pernyataan
a. Kerja keras	1,2,
b. Orientasi masa depan	3
c. Tingkat cita-cita yang tinggi	4
d. Orientasi tugas/sasaran	5
e. Usaha untuk maju	6
f. Ketekunan	7
g. Rekan kerja	8
h. Pemanfaatan waktu	9,10

Sumber : Mangkunegara (2013:111)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Sumatra Jaya Media. Waktu penelitian di mulai bulan Januari 2018 sampai dengan April 2018.

Tabel III-4 Skedul Penelitian

No	Kegiatan	Bulan															
		Jan '18				Peb '18				Mrt '18				Apr '18			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal	■	■														
2	Pengajuan Judul			■	■												
3	Penulisan Proposal					■	■										
4	Bimbingan							■	■								
5	Seminar									■							
6	Pengumpulan Data										■						
7	Pengolahan Data dan Pembuatan Skripsi											■					
8	Bimbingan Skripsi												■	■			
9	Sidang Meja Hijau															■	

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:115) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sumatra Jaya Media yang berjumlah 68 orang.

Adapun jumlah karyawan PT. Sumatra Jaya Media berdasarkan bagian, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III-5
Jumlah Karyawan PT. Sumatra Jaya Media

No.	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Redaktur	7
2	Wartawan	18
3	Admin	6
4	Pemasaran	9
5	Layouter	8
6	Desaign iklan	3
7	AE Iklan	4
8	Satpam	4
9	Office Boy	3
10	Redaktur Pelaksana	4
11	Kordinator Liputan	2
Jumlah		68

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:116) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada peneliti ini tidak melakukan pengambilan sampel karena jumlah populasi yang sedikit sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (sensus).

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 68 orang karyawan PT. Sumatra Jaya Media.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Daftar pertanyaan (*Questioner*), adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para pegawai di objek penelitian yaitu PT. Sumatra Jaya Media dengan menggunakan *skala likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:

Tabel III-5. Skala Likert's

Pernyataan	Bobot
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat Tidak setuju	1

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

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

(Sugiyono, 2012:182)

Dimana:

- n = banyaknya pengamatan
 $\sum x_i$ = jumlah pengamatan butir x atau y
 $\sum y_i$ = jumlah pengamatan total skor x atau y
 $(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan butir x atau y
 $(\sum y_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan total skor x atau y
 $(\sum x_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan butir x atau y
 $(\sum y_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan total skor x atau y
 $\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali butir x atau y dengan total skor x atau y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut Imam Ghozali (2005:45), Uji signifikansi dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai *sig (2 tailed)* dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *Sig (2 tailed)* $\leq 0,05$, maka butir instrumen valid, jika nilai *Sig (2 tailed)* $\geq 0,05$, maka butir instrumen tidak valid.

Dari butir-butir pertanyaan yang diajukan kepada responden penelitian dilakukan pengujian validitas, sebagai berikut:

Tabel IV-5
Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi (X_1)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,577	0,239	Valid
2	0,371	0,239	Valid
3	0,483	0,239	Valid
4	0,532	0,239	Valid
5	0,555	0,239	Valid
6	0,436	0,239	Valid
7	0,477	0,239	Valid
8	0,519	0,239	Valid
9	0,590	0,239	Valid
10	0,625	0,239	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Tabel IV-6
Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi kerja (X_2)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,560	0,239	Valid
2	0,702	0,239	Valid
3	0,529	0,239	Valid
4	0,601	0,239	Valid
5	0,646	0,239	Valid
6	0,611	0,239	Valid
7	0,613	0,239	Valid
8	0,496	0,239	Valid
9	0,743	0,239	Valid
10	0,485	0,239	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Tabel IV-7
Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin kerja (Y)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,622	0,239	Valid
2	0,708	0,239	Valid
3	0,669	0,239	Valid
4	0,616	0,239	Valid
5	0,660	0,239	Valid
6	0,531	0,239	Valid
7	0,441	0,239	Valid
8	0,396	0,239	Valid
9	0,553	0,239	Valid
10	0,513	0,239	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua pertanyaan untuk masing-masing variabel yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Menurut Ghazali (2005:47) dikatakan reliabel bila hasil Alpha > 0,6, dengan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dengan keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
 k = Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir
 σ_1^2 = Varians total

Tabel IV-8
 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Kompensasi (X_1)	0,697	Reliabel
Motivasi kerja (X_2)	0,803	Reliabel
Disiplin kerja (Y)	0,776	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari data diatas dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas setiap variabel $> 0,6$, dengan demikian dapat dikatakan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini realibel atau dengan kata lain variabel setiap penelitian ini dapat dijadikan alat atau instrumen.

2. Wawancara (*interview*), yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang berwenang di PT. Sumatra Jaya Media.

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 rumus-rumus dibawah ini :

1. Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono, 2012:277)

Dimana:

Y = Disiplin Kerja

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = Besaran koefesien regresi dari masing-maing variabel

X_1 = Kompensasi

X_2 = Kompensasi

2. Uji Asumsi Klasik

Metode regresi merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linier tidak bias yang terbaik (*Best linier unbiased Estimate*). Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan asumsi klasik, sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan dalam deteksi normalitas yaitu jika data menyebar sekitar garis diagonal, maka modal regresi memenuhi asumsi normalitas. Tetapi jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal., maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Multikolinieritas

Uji ini bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat

dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya, (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0.06 atau jika koefisien korelasi antar variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0.06 ($r \leq 0.06$), maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data.

c. Heterokedastisitas

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

3. Pengujian Hipotesis

1. Uji Secara Parsial (uji t)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel bebas dengan variabel terikat. Dihitung dengan rumus :

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

(Sugiyono, 2012:250)

Keterangan :

- t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel
- rt = Korelasi parsial yang ditentukan
- n = Jumlah sampel

Ketentuan :

Jika nilai t dengan probability korelasi yakni *sig-2 tailed* < taraf signifikan (α) sebesar 0,05, maka H0 diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel X dan Y, sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t

dengan korelasi yakni *sig-2 tailed* > taraf signifikan (α) sebesar 0,05, maka H_0 ditolak, sehingga ada korelasi signifikan antara variabel X dan Y.

2. Uji F

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus :

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

(Sugiyono, 2012:257)

Keterangan :

F_h = Tingkat Signifikan

R^2 = Koefisien korelasi bergandayang telah ditemukan

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

3. Koefisien Determinasi (D)

Untuk menguji koefisien determinasi (D), yaitu untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap terikat :

$$D = (R_{xy})^2 \times 100 \%$$

(Sugiyono, 2012:210)

Keterangan :

D = Koefisiendeterminasi

R = Koefisien Korelasi Berganda

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel X_1 , 10 pertanyaan untuk variabel X_2 dan 10 pertanyaan untuk variabel Y , di mana yang menjadi variabel X_1 adalah kompensasi, variabel X_2 adalah motivasi kerja dan yang menjadi variabel Y adalah disiplin kerja. Angket yang disebar ini diberikan kepada 68 orang karyawan sebagai sampel penelitian.

Ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 bebas (kompensasi dan motivasi kerja) maupun variabel terikat (disiplin kerja). Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket untuk semua variabel skor tertingginya adalah 50 dan skor terendah adalah 10.

1. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini:

a. Jenis kelamin Responden

Tabel IV-1.

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	55 orang	80,88%
2	Wanita	13 orang	19,12%
	Jumlah	68 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 55 orang (80,88%). Hal ini disebabkan karena pada waktu

penerimaan karyawan proporsinya lebih banyak diterima karyawan laki-laki dibandingkan wanita.

b. Kelompok Usia

Tabel IV-2.
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20 - 30 Tahun	18 orang	26,47%
2	31 - 40 Tahun	35 orang	51,47%
3	41 - 50 Tahun	11 orang	16,18%
4	> 51 tahun	4 orang	5,88%
Jumlah		68	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 35 orang (51,47%), usia antara 20 – 30 tahun yaitu sebanyak 18 orang (26,47%) dan usia antara 41 – 50 tahun sebanyak 11 orang (16,18%), sedangkan usia responden yang paling sedikit jumlahnya adalah usia >51 tahun berjumlah 4 orang (5,88%)

c. Masa Kerja

Tabel IV-3.
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	0 – 2 Tahun	17 orang	25,00%
2	3 – 5 Tahun	32 orang	47,06%
3	> 5 Tahun	19 orang	27,94%
Jumlah		68	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden adalah masa kerja antara 3-5 tahun ke atas yaitu sebanyak 32 orang (47,06%). Hal ini dikarenakan, mayoritas karyawan telah bekerja di perusahaan tersebut lebih dari 3 tahun, dan saat ini perusahaan tidak banyak menerima karyawan baru.

Tabel IV-4.
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SLTA	12 orang	17,65%
2	D3	18 orang	26,47 %
3	S1	38 orang	55,88%
Jumlah		68	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu masing-masing sebanyak 38 orang (55,88%). Hal ini dikarenakan, perusahaan dalam melakukan penerimaan karyawan mengutamakan calon karyawan yang berpendidikan yang baik.

2. Analisis Variabel Penelitian

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

Tabel IV-5.
Skor Angket untuk Variabel X₁ (Kompensasi)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	39.7	39	57.4	2	2.9	0	0	0	0	68	100
2	24	35.3	43	63.2	1	1.5	0	0	0	0	68	100
3	30	44.1	36	52.9	2	2.9	0	0	0	0	68	100
4	31	45.6	33	48.5	4	5.9	0	0	0	0	68	100
5	29	42.6	37	54.4	2	2.9	0	0	0	0	68	100
6	26	38.2	41	60.3	1	1.5	0	0	0	0	68	100
7	18	26.5	44	64.7	6	8.8	0	0	0	0	68	100
8	22	32.4	36	52.9	10	14.7	0	0	0	0	68	100
9	12	17.6	47	69.1	9	13.2	0	0	0	0	68	100
10	23	33.8	32	47.1	13	19.1	0	0	0	0	68	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jawaban seluruh responden untuk variabel kompensasi mayoritas menjawab setuju dan sangat setuju lebih

dari 50%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompensasi di perusahaan sudah baik hal ini terlihat dari besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan telah adil dan layak dan kompensasi yang diterima telah sesuai dengan peraturan Pemerintah. Selain itu pemberian insentif telah sesuai dengan beban kerja karyawan dan sistem pemberian kompensasi yang ada di perusahaan juga sudah berjalan dengan baik. Perusahaan memberikan kompensasi berupa insentif kerja kepada karyawan yang berprestasi, serta memberikan bonus/ gratifikasi kepada karyawan yang berprestasi.

Tabel IV-6.
Skor Angket untuk Variabel X₂ (Motivasi kerja)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	19.1	47	69.1	8	11.8	0	0	0	0	68	100
2	17	25.0	41	60.3	10	14.7	0	0	0	0	68	100
3	16	23.5	44	64.7	8	11.8	0	0	0	0	68	100
4	19	27.9	42	61.8	7	10.3	0	0	0	0	68	100
5	22	32.4	39	57.4	7	10.3	0	0	0	0	68	100
6	18	26.5	41	60.3	9	13.2	0	0	0	0	68	100
7	14	20.6	45	66.2	9	13.2	0	0	0	0	68	100
8	18	26.5	45	66.2	5	7.4	0	0	0	0	68	100
9	20	29.4	38	55.9	10	14.7	0	0	0	0	68	100
10	17	25.0	41	60.3	10	14.7	0	0	0	0	68	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jawaban seluruh responden untuk variabel motivasi kerja mayoritas menjawab setuju dan sangat setuju lebih dari 50%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja di PT Sumatra Jaya Media sudah baik, hal ini dapat dilihat dari karyawan selalu bekerja keras dan menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Karyawan juga selalu menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin.

dalam bekerja saya selalu berorientasi masa depan, karyawan juga ingin karirnya dapat berkembang dengan baik. Selain itu karyawan selalu bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan, serta selalu berusaha untuk maju demi kepentingan perusahaan dan diri sendiri.

Tabel IV-7.
Skor Angket untuk Variabel Y (Disiplin kerja)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	17.6	45	66.2	11	16.2	0	0	0	0	68	100
2	22	32.4	36	52.9	10	14.7	0	0	0	0	68	100
3	18	26.5	38	55.9	12	17.6	0	0	0	0	68	100
4	16	23.5	42	61.8	10	14.7	0	0	0	0	68	100
5	16	23.5	38	55.9	14	20.6	0	0	0	0	68	100
6	33	48.5	29	52.6	6	8.8	0	0	0	0	68	100
7	28	41.2	40	41.2	0	0	0	0	0	0	68	100
8	26	38.2	41	60.3	1	1.5	0	0	0	0	68	100
9	18	26.5	41	60.3	9	13.2	0	0	0	0	68	100
10	19	27.9	41	60.3	8	11.8	0	0	0	0	68	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jawaban seluruh responden untuk variabel disiplin kerja mayoritas menjawab setuju dan sangat setuju lebih dari 50%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi di PT Sumatra Jaya Media, hal ini dapat dilihat dari karyawan selalu hadir setiap hari kerja dan pulang kerja tepat waktu, selama bekerja karyawan melakukannya sesuai dengan prosedur atau metode kerja yang telah ditetapkan, karyawan juga selalu bekerja sesuai dengan apa yang telah diberikan atasan, dan melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan perusahaan.

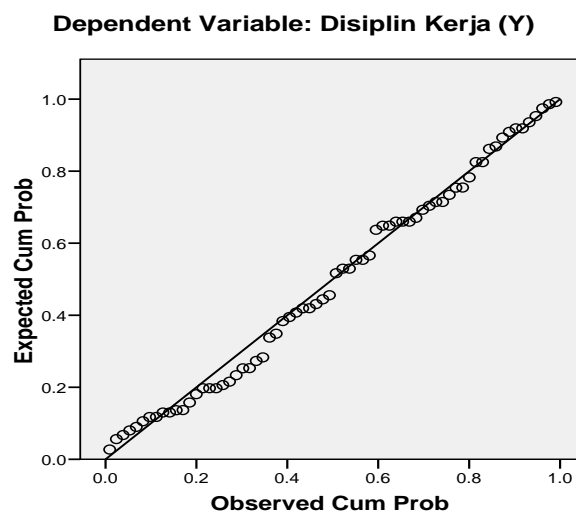
3. Uji Asumsi Klasik

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

a. Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independenya 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

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

b. Multikolinearitas.

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

Tabel IV-8

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.456	4.631		1.394	.168		
	Kompensasi (X1)	.307	.115	.263	2.665	.010	.770	1.299
	Motivasi Kerja (X2)	.538	.096	.552	5.596	.000	.770	1.299

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

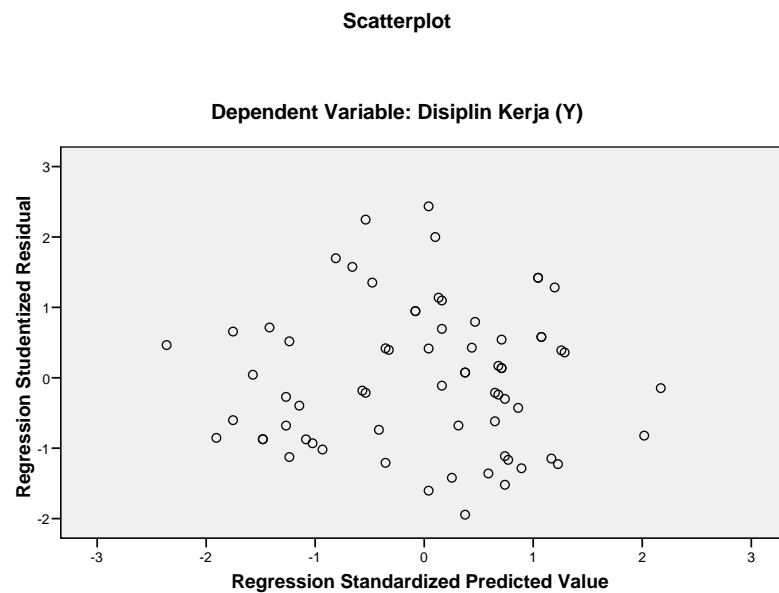
Kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak menjadi multikolinearitas dalam variabel independent penelitian ini.

c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah : jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas,

serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV-2. Heterokedastitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

4. Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini:

Tabel IV-9. Koefisien Regresi

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.456	4.631		1.394	.168
	Kompensasi (X1)	.307	.115	.263	2.665	.010
	Motivasi Kerja (X2)	.538	.096	.552	5.596	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) Versi 15,0 di dapat:

$$a = 6,456$$

$$b_1 = 0,307$$

$$b_2 = 0,538$$

Jadi persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (kompensasi dan motivasi kerja) adalah:

$$Y = 6,456 + 0,307 X_1 + 0,538 X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (kompensasi dan motivasi kerja) memiliki koefisien b_i yang positif sehingga dapat diartikan jika kompensasi dan motivasi kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan disiplin kerja, atau seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (disiplin kerja). Variabel motivasi kerja (X_2) memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antara kedua variabel bebas terhadap disiplin kerja.

5. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Secara Parsial

Pengujian pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-10. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.456	4.631		1.394	.168
	Kompensasi (X1)	.307	.115	.263	2.665	.010
	Motivasi Kerja (X2)	.538	.096	.552	5.596	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

1) Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin kerja

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel kompensasi (X_1) terhadap disiplin kerja (Y) sebesar t_{hitung} 2,665 > t_{tabel} 1,998 (sig 0,010), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa kompensasi (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja (Y).

2) Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Disiplin kerja

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel motivasi kerja (X_2) terhadap disiplin kerja (y) t_{hitung} 5,596 > t_{tabel} 1,998 (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa motivasi kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja (Y).

b. Pengujian Secara Serempak

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah : kompensasi (X_1), dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel Y (disiplin kerja).

Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut dikonversi ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0 : \rho = \rho = \rho = 0 \rightarrow$ {kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja (Y)}

H_a : Salah satu $\rho \neq 0 \rightarrow$ {kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja (Y)}

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (Sig) pada Tabel Anova $< \alpha_{0,05}$, maka H_0 ditolak, namun bila nilai probabilitas Sig $> \alpha_{0,05}$, maka H_0 diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut:

Tabel IV-11. ANOVA

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	427.891	2	213.946	34.259	.000 ^a
	Residual	405.917	65	6.245		
	Total	833.809	67			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X_2), Kompensasi (X_1)

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai F pada tabel IV-11 di atas adalah $34,259 > F_{\text{tabel } 3,14}$ dengan sig $0,000 < \alpha_{0,05}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja (Y) pada taraf $\alpha_{0,05}$.

c. Koefisien Determinasi

Dengan melihat R-Square akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat:

Tabel IV-12 Nilai R – Square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 ^a	.513	.498	2.49898

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

Sumber : Hasil Print Out SPSS

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai R adalah 0,716 dapat dinyatakan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja dan dengan melihat R-Square adalah 0,513, maka diketahui bahwa pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja sebesar 51,30%. Artinya secara bersama-sama variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja adalah 51,30% sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (kompensasi dan motivasi kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (disiplin kerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin kerja

Kompensasi berpengaruh terhadap peningkatkan disiplin kerja PT Sumatra Jaya Media, artinya jika pemimpin memiliki kompensasi yang baik maka disiplin kerja akan ikut meningkat. Hal ini dilihat dari hasil signifikan t pengaruh variabel kompensasi (X_1) terhadap disiplin kerja (Y)

sebesar $t_{hitung} 2,665 > t_{tabel} 1,998$ (sig 0,039), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2012:157-158) menyatakan bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prabowo (2014) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja .

2. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Disiplin kerja

Motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja PT Sumatra Jaya Media, artinya jika motivasi kerja semakin baik maka disiplin kerja akan ikut meningkat. Hal ini dilihat dari hasil signifikan t pengaruh variabel motivasi kerja (X_2) terhadap disiplin kerja (y) $t_{hitung} 5,596 > t_{tabel} 1,998$ (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa motivasi kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja (Y).

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Wibowo (2012:157-158) menyatakan bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prabowo (2014) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja.

Dari pernyataan di atas dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja kerja memiliki peran atau pengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja seorang pegawai.

3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Disiplin kerja

Ada pengaruh kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan PT Sumatra Jaya Media, artinya jika kompensasi dan motivasi kerja dilakukan dengan baik maka disiplin kerja akan ikut meningkat. Hal ini dilihat dari nilai F adalah $29,236 > F_{\text{tabel}} 3,14$ dengan $\text{sig } 0,000 < \alpha_{0,05}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja (Y) pada taraf $\alpha_{0,05}$.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wardhani (2016) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: kompensasi dan, motivasi merupakan faktor yang sangat penting bagi keberhasilan suatu organisasi, dengan baiknya sistem Kompensasi yang diberikan kepada karyawan, motivasi yang diberikan untuk mendukung semangat karyawan dalam bekerja, maka akan meningkatkan disiplin kerja karyawan. Begitu juga halnya yang terjadi pada karyawan PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru, setelah diteliti ternyata terbukti kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Riau Pos Intermedia Pekanbaru.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel X_1 (kompensasi), terhadap variabel Y (disiplin kerja). Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel X_1 (kompensasi) maka akan tinggi/baik variabel Y (disiplin kerja).
2. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel X_2 (motivasi kerja), terhadap variabel Y (disiplin kerja). Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel X_2 (motivasi kerja) maka akan tinggi/baik variabel Y (disiplin kerja).
3. Ada pengaruh positif dan signifikan variable kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap disiplin kerja (Y) pada taraf $\alpha_{0,05}$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_1) maka akan tinggi/baik variabel Y (disiplin kerja).

B. Saran

1. Hendaknya PT Sumatra Jaya Media dalam meningkatkan disiplin kerja karyawannya lebih memperhatikan faktor kompensasi dan motivasi kerja, sebab dengan kompensasi yang tinggi dan motivasi kerja yang

baik berdasarkan penelitian ini maka disiplin kerja karyawan akan meningkat.

2. Diharapkan perusahaan agar menegakkan disiplin dengan baik, seperti memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar disiplin tanpa membedakan karyawan yang satu dengan karyawan lainnya.
3. Agar perusahaan memperhatikan karyawannya, dalam hal motivasi kerja, dimana hendaknya pimpinan lebih tanggap dalam melihat kondisi karyawan, apakah karyawan tersebut memiliki motivasi dalam menjalankan pekerjaannya atau tidak.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan : Madenatera.
- Anwar Prabu Mangkunegara (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Edy Sutrisno (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Hamzah (2011). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. S.P.H. Malayu (2011) “*Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*” Jakarta, Bumi Aksara
- Luthans, Fred (2008) “*Perilaku Organisasi Edisi 10*” Yogyakarta, Andi
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku I, Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta : Salemba Empat.
- Pasaribu, Hazmanan Khair (2017) *Manajemen Kompensasi Suatu Konsep dan Praktis*, Medan: Madesatera
- Rivai, Veithzal (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Singodimedjo, Markum. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit SMMA. Surabaya.
- Siswanto (2011). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung, Cetakan Keempat, Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Umy Yoesana (2013) *Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara*. eJournal Pemerintahan Integratif, 2013, 1 (1): 13-27, ISSN-0000, ejournal.pin.or.id

Wibowo (2012) *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.