

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. CITA KREASI LATENA MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

ULFA YUSRIA

148320195



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area


Document Accepted 11/12/19

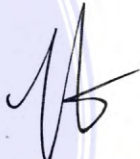
Access From (repository.uma.ac.id)


HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cita Kreasi Latena Medan
Nama : ULFA YUSRIA
NPM : 14.832.0195
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing


Adelina Lubis, SE, M.Si
Pembimbing I


Hesti Sabrina, SE, M.Si
Pembimbing II


Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si
Dekan


Teddi Pribadi, SE, MM
Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 26/September/2019

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar serjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 14 Oktober 2019



Ulfa Yusria
148320195

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ulfa Yusria
NPM : 148320195
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non eksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cita Kreasi Latena Medan** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 14 Oktober 2019

Yang menyatakan



(Ulfa Yusria)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui : 1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cita Kreasi Latena Medan 2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cita Kreasi Latena Medan 3. Apakah kompensasi finansial dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cita Kreasi Latena Medan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Cita Kreasi Latena Medan Medan sebanyak 60 orang dan sampel dengan menggunakan teknik *total random* yang diperoleh sebanyak 60 Orang karyawan. Untuk memperoleh data dalam penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan instrumen ; studi dokumentasi dan wawancara (*interview*), serta angket (*kuesioner*). Dalam menganalisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana positif ditunjukkan dengan nilai 4,117 dan signifikan ditunjukkan dengan $0,000 < 0,05$. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 9,278 dan signifikan ditunjukkan dengan $0,001 < 0,05$. Kompensasi finansial dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 46,136 signifikan ditunjukkan dengan $0,000 < 0,05$.

Kata kunci : **Kompensasi finansial dan disiplin kerja dan Kinerja.**

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine: 1. Whether financial compensation has a significant positive effect on employee performance at PT. Cita Kreasi Latena Medan 2. Does work discipline have a significant positive effect on the performance of employees of PT. Cita Kreasi Latena Medan 3. Does financial compensation and work discipline have a significant positive effect on employee performance at PT. Cita Kreasi Latena Medan.

The population in this study were employees of PT. Cita Kreasi Latena Medan Medan as many as 60 people and samples using a total random technique obtained as many as 60 employees. To obtain data in the preparation of this thesis, the author uses the instrument; documentation studies and interviews, as well as questionnaires. In analyzing data using multiple linear regression, classical assumption test and hypothesis testing.

Based on the results of the partial test (t test) it can be concluded that financial compensation has a significant positive effect on employee performance. Where positive is indicated by a value of 4.117 and is significantly indicated by $0.000 < 0.05$. Work discipline has a significant positive effect on employee performance, where positive is indicated by a value of 9,278 and significant is indicated by $0,001 < 0,05$. Financial compensation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance, where positive is indicated by a significant value of 46,136 indicated by $0,000 < 0,05$.

Keywords: Financial compensation and work discipline and Performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT karena tiada daya dan upaya selain atas kehendak-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan diberikan kelancaran serta kemudahan. Shalawat beriring salam semoga senantiasa terlimpah dan tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarga beserta para sahabatnya yang telah mndahului kita semoga mendapat nikmat disisi-Nya.

Berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cita Kreasi Latena Medan”**. Penulisan skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk dapat memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Medan Area. Dalam penulisan skripsi ini tentunya tidak akan lepas dari kekurangan, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas dari materi penelitian ini. Semua ini masih jauh dari kata sempurna bagi penulis.

Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada kedua orang tua saya, yakni Ayahanda dan Ibunda Tercinta atas jerih payah dan do'a nya selama ini kepada penulis yang terus menjadi motivasi dalam menyelesaikan Studi Strata I ini. Selanjutnya atas dorongan dan batuan dari berbagai pihak secara moril dan meteril dalam penyelesaian skripsi ini, maka penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih setinggi – tingginya dan tak terhingga kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof.Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr.Ihsan Effendi, SE, M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahrial SE, M.Si Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Teddy Pribadi SE, M.Si Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Ibu Adelina Lubis SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dan banyak memberikan masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Hesty Sabrina SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dan banyak memberikan masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Ibu Wan Rizca Amelia SE, M.Si selaku Sekretaris yang bersedia meluangkan waktunya untuk menghadiri Seminar Proposal dan Seminar Hasil.
8. Seluruh Dosen, Staff Pengajar Universitas Medan Area yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.

9. Pimpinan, Staff, dan Karyawan PT.Cita Kreasi Latena Medan yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan data dan informasi yang diperlukan dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Sahabat dan Teman-Teman seperjuanganku Manajemen '14 Malam Ganjil dan Genap, terimakasih atas kesetiaan dan bantuannya kepada penulis selama dalam masa studi strata I.
11. Seluruh Pihak yang terlibat dalam penyelesaian Skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis pun menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, Penulis pun bersedia dalam menerima segala kritikan dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi ini, serta bermanfaat bagi penulis, pembaca, dan bagi penelitian yang selanjutnya.

Wassalam,
Medan, Agustus 2018

Ulfa Yusria
148320195

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii

	Halaman
BAB PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Hipotesis penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Kompenasasi Finansial	6
2.1.1 Pengertian Kompenasasi Finansial	6
2.1.2 Tujuan Kompenasasi Finansial	7
2.1.3 Indikator Kompenasasi Finansial	9
2.2 Disiplin Kerja	14
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	14
2.2.2 Tujuan Disiplin Kerja	16
2.2.3 Indikator Disiplin Kerja	18
2.3 Kinerja	19
2.3.1 Pengertian kinerja	19
2.3.2 Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja	20
2.3.3 Indikator kinerja	21

2.4	Peneliti terdahulu	22
2.5	Kerangka konseptual	23

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian.....	17
3.2	Lokasi Penelitian.....	17
3.3	Waktu Penelitian	17
3.4	Populasi dan Sampel	18
	3.4.1 Populasi	18
	3.4.2 Sampel	18
3.5	Defenisi Operasional Variabel	19
3.6	Jenis Data dan Sumber Data	20
	3.6.1 Jenis Data.....	20
	3.6.2 Sumber Data	20
3.7	Teknik Pengumpulan Data.....	21
3.8	Uji Instrumen	22
	3.8.1 Uji Validitas.....	22
	3.8.2 Uji Reliabilitas.....	23
3.9	Analisis Regresi Linier Berganda	23
3.10	Asumsi Klasik	24
	3.10.1 Uji Normalitas.....	24
	3.10.2 Uji Multikolinearitas	25
	3.10.3 Uji Heterokedasitas	25
3.11	Uji Hipotesis.....	25
	3.11.1 Ujit (Pengujian Secara Parsial)	25
	3.11.2 Uji F (Pengujian Secara Simultan).....	26
	3.11.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	26

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil penelitian	27
	4.1.1 Deskripsi data perusahaan.....	27
	4.1.2 Visi dan misi	28

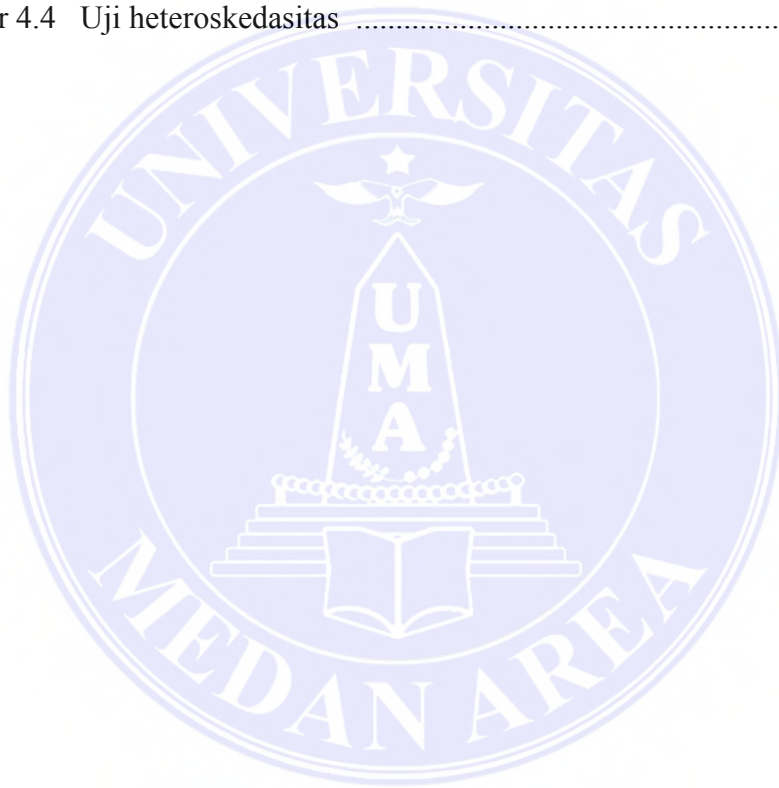
4.1.3	Struktur organisasi	29
4.1.4	Penyajian Data Instrumen	29
4.2	Hasil dan analisis data	31
4.2.1	Uji instrumen	31
4.2.2	Analisis regresi linear berganda	36
4.2.3	Uji asumsi klasik	38
4.3	Uji hipotesis	41
4.3.1	Uji parsial (Uji t).....	41
4.3.2	Uji simultan (Uji F)	43
4.3.3	Koefisien determinasi R^2	44
4.4	Pembahasan	47
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan	53
5.2	Saran	54
DAFTAR PUSTAKA		55
LAMPIRAN-LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Peneliti terdahulu	15
Tabel 3.1 Waktu penelitian	18
Tabel 3.2 Definisi operasional variabel	19
Tabel 4.1 Komposisi responden menurut usia	30
Tabel 4.2 Komposisi responden menurut pendidikan	30
Tabel 4.3 Komposisi responden menurut jenis kelamin	31
Tabel 4.4 Uji validitas variabel Kompensasi Finansial	33
Tabel 4.5 Uji reliabilitas variabel Kompensasi Finansial	34
Tabel 4.6 Uji validitas variabel Disiplin Kerja	34
Tabel 4.7 Uji reliabilitas variabel Disiplin Kerja	35
Tabel 4.8 Uji validitas variabel kinerja	35
Tabel 4.9 Uji validitas reliabilitas variabel kinerja	36
Tabel 4.10 Regresi linear berganda	37
Tabel 4.11 Uji normalitas	38
Tabel 4.12 Uji multikolonitas	41
Tabel 4.13 Uji t (<i>Parsial</i>)	42
Tabel 4.14 Uji F (<i>Simultan</i>)	43
Tabel 4.15 Uji koefisien determinasi	44

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka konseptual	16
Gambar 4.1 Struktur organisasi	29
Gambar 4.2 Histogram	37
Gambar 4.3 Uji normalitas	37
Gambar 4.4 Uji heteroskedasitas	38



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Didalam kondisi global saat ini, perusahaan harus mampu menyediakan sumber daya manusia yang handal juga berprestasi untuk perusahaannya dan memiliki peran penting dalam meningkatkan kemajuan perusahaan. Manajemen memiliki peran yang sangat penting dalam mengawasi kegiatan operasi perusahaan, oleh sebab itu perusahaan manajemen yang efektif dalam perusahaan merupakan suatu kekayaan yang paling berharga dan tak ternilai dalam perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan dan karyawan saling membutuhkan satu sama lain dan merupakan suatu kekayaan yang tak terpisahkan.

Karyawan aset utama suatu perusahaan yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan, karyawan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan.. potensi kerja sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang optimal , suatu hal yang sangat penting dalam upaya

Kinerja sangat penting bagi berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pentingnya kinerja bagi karyawan adalah untuk melakukan perbaikan secara terus menerus bagi perusahaan, peningkatan mutu hasil kerja oleh perusahaan memberdayakan sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan dapat dilakukan dengan memberikan hak-haknya sebagai karyawan. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja karyawan

yang tinggi sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan kinerja yang tinggi akan berusaha sebaik mungkin untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Sebaliknya dengan kinerja yang rendah akan mudah menyerah terhadap keadaan bila mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga akan sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Rivai (2009:824) Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Disiplin yang terbentuk di dalam diri seorang karyawan merupakan sebuah cerminan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, serta masyarakat pada umumnya.

PT. Cita Kreasi Latena Medan adalah perusahaan konsultan yang bergerak dibidang bisnis, manajemen dan teknologi yang saat ini sedang melakukan perluasan dibidang studi dan riset. Adapun masalah kinerja PT. Cita Kreasi Latena Medan adalah penurunan kinerja karyawan yang menyebabkan kinerja perusahaan secara keseluruhan juga terpengaruh. Penurunan kinerja perusahaan ditunjukkan pekerjaan yang tidak selesai pada waktunya, dan masih banyak karyawan yang telat masuk kerja sehingga kinerja operasional perusahaan juga semakin menurun. Hal ini dirasakan perusahaan sangat merugikan karena dirasa tidak efektif, efisien dan optimal. Hal tersebut juga berakibat pada ketidakdisiplin karyawan terhadap kinerja dan pelayanan yang diberikan perusahaan. Terjadinya penurunan kinerja karyawan tersebut di indikasikan karena kurangnya perhatian perusahaan terhadap

para karyawannya terutama mengenai kompensasi gaji yang dirasakan para karyawan masih belum mampu memenuhi kebutuhan hidup. Sehingga diharapkan perusahaan peka akan kebutuhan para karyawannya, dengan dipenuhinya keinginan, karyawan diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cita Kreasi Latena Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Cita Kreasi Latena Medan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Cita Kreasi Latena Medan?
3. Apakah kompensasi finansial dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Cita Kreasi Latena Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan yang penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Cita Kreasi Latena Medan.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Cita Kreasi Latena Medan.

3. Untuk mengetahui apakah kompensasi finansial dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Cita Kreasi Latena Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti, Dapat menambah wawasan pengetahuan yang berkaitan dengan kompensasi finansial dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi Perusahaan, sebagai masukan bagi pimpinan perusahaan, untuk dapat memperbaiki atau lebih meningkat kinerja karyawan melalui kompensasi finansial dan disiplin kerja.
3. Bagi Peneliti Lainnya, Sebagai bahan referensi dan penelitian selanjutnya.
4. Bagi Akademisi, Penelitian ini diharapkan dalam melengkapi khasana perpustakaan Universitas Medan Area serta memberikan referensi bagi seluruh mahasiswa dan kalangan akademisi yang ingin mempelajari masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia kepuasan kerja. Serta sebagai suatu hasil karya yang dapat dijadikan sebagai bahan wacana dan pustaka bagi mahasiswa atau kalangan pada misi yang memiliki keterikatan meneliti di bidang yang sama.

1.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang masih harus dibuktikan kebenarannya melalui penelitian (Sugiyono, 2011:65).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Kompensasi finansial berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan PT. Cita Kreasi Latena Medan.
2. Disiplin kerja berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan PT. Cita Kreasi Latena Medan.
3. Kompensasi finansial dan disiplin karyawan secara bersama–sama berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan PT. Cita Kreasi Latena Medan



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kompensasi Finansial

2.1.1 Pengertian Kompensasi Finansial

Menurut Hasibuan (2008:118) mengemukakan bahwa kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2010: 182), kompensasi finansial adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut. Menurut Wibowo (2007: 348), kompensasi finansial merupakan kontrak prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Berdasarkan pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial adalah upah atau gaji yang diterima karyawan didalam suatu perusahaan atas jasa maupun tenaga yang telah dikeluarkan oleh karyawan kepada perusahaan atau organisasi tersebut.

2.1.2 Tujuan pemberian kompensasi finansial

Menurut Hasibuan (2002:216) adalah sebagai berikut :

1. Ikatan Kerja Sama, antara karyawan dengan majikan akan terjalin melalui pemberian kompensasi finansial. Pengusaha wajib membayar

kompensasi finansial kepada karyawan yang telah memenuhi/mengerjakan tugas-tugas dengan baik.

2. Kepuasan Kerja, karyawan akan dirasakan oleh karyawan dengan diberikannya kompensasi atau balas jasa sehingga karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya.
3. Pengadaan efektif, Pengadaan karyawan yang *qualified* akan lebih mudah jika program kompensasi ditetapkan cukup besar.
4. Motivasi, Majikan akan mudah memotivasi karyawannya, jika balas jasa yang diberikan cukup besar.
5. Stabilitas Karyawan, Apabila kompensasi finansial diberikan atas prinsip adil dan layak, maka stabilitas karyawan akan terjamin akibat *turn over* yang relatif kecil.
6. Disiplin, Pemberian kompensasi finansial yang cukup besar diharapkan dapat membangun disiplin karyawan yang semakin baik. Karyawan akan mentaati dan menyadari setiap peraturan-peraturan yang ditetapkan di perusahaan.
7. Pengaruh Serikat Buruh, Program kompensasi yang baik, diharapkan karyawan dapat berkonsentrasi pada pekerjaannya dan pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan.
8. Pengaruh Pemerintah, Pemerintah tidak akan memberikan pengaruh kepada perusahaan yang sudah menetapkan kompensasi sesuai dengan undang undang perburuhan yang berlaku seperti batas upah minimum.

2.1.3 Indikator Kompensasi Finansial

Menurut Noe dalam Aulia dan Taroena (2013: 4) menyatakan bahwa indikator kompensasi finansial terbagi menjadi 3 (Tiga), yaitu

1. Upah dan gaji

Imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan.

2. Insentif Imbalan

Insentif merupakan langsung yang dibawarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayar berdasarkan hasil kerja.

3. Tunjangan

Imbalan tidak langsung yang diberikan karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti, pensiun, rencana pendidikan, dan rabat untuk produk-produk perusahaan.

Sedangkan Menurut Simamora (2004:45), indikator untuk mengukur kompensasi finansial karyawan diantaranya sebagai berikut:

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

2. Insentif, Pengertian Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut agar lebih giat dalam bekerja dan berusaha untuk terus memperbaiki prestasi kerja di perusahaan.
3. Tunjangan, Pengertian Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:193), disiplin merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal sedangkan menurut Sutrisno (2014:87), disiplin merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan. Terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itudiabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan

perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. (Sutrisno, 2009:94).

2.2.2 Tujuan Penegakan Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2003:292) secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai antara lain agar:

1. Karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
2. Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Karyawan dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Karyawan dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Karyawan mampu menghasilkan produktivitas tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Jadi pada dasarnya tujuan penegakan disiplin untuk mendorong karyawan taat terhadap peraturan dan kebijakan, untuk mencapai efektifitas dan efisiensi kerja, serta meningkatkan kinerja karyawan.

2.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Simamora (2004:746) adalah sebagai berikut:

1. Kepatuhan pada peraturan

Taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku berarti sikap menerima serta ikhlas melaksanakan peraturan yang berlaku dengan keteguhan hati tanpa paksaan dan siapa pun.

2. Efektif dalam bekerja

Suatu pekerjaan yang dapat diselesaikan tepat waktu, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pencapaian tujuan atau target dalam batas waktu yang sudah ditetapkan tanpa sama sekali memperdulikan biaya yang sudah dikeluarkan.

3. Tindakan korektif

Sebagai sikap yang memberikan kesempatan untuk membela diri atas kesalahan yang dilakukan karyawan dimana perusahaan memberikan hak kepada karyawan yang bermasalah untuk diselesaikan dengan baik.

4. Kehadiran tepat waktu

Sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja serta karyawan dapat melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Tepat waktu merupakan organisasi. Maksudnya, keseluruhan kegiatan diarahkan untuk mencapai suatu tujuan. Berhasil tidaknya perjuangan hidup yang hendak dicapai oleh setiap orang terdapat dalam kesempatan yang relatif pendek, perilaku tepat waktu merupakan landasan untuk membuat konsep dan gagasan.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja bagian produktivitas kerja, produktivitas berasal dari kata, "Produktif" Artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi atau objek. Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia (individu maupun kelompok) untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya. Agar dapat lebih jelas lagi dalam penjelasan mengenai kinerja berikut ini beberapa pengertian kinerja menurut para ahli. Menurut Mangkunegara (2015:67) mengemukakan bahwa, "hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan menurut Hasibuan (2016:94) mengemukakan bahwa, "pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang dan jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu". Menurut (Mathis dan Jackson, 2009:113) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Sedarmayanti (2014:50) mengemukakan bahwa, "*performance* atau kinerja adalah *output drive from processes, human or otherwise*, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses". Begitu juga menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009:224) mengemukakan bahwa,

"Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedang kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu". Jadi menurut pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam penentuan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah menangani atau mengatur kerja dari atasan (manajer) kepada bawahannya langsung dari proses kerja itu berlangsung, yaitu mulai dari perencanaan kerja, pengorganisasian kerja, pelaksanaan kerja, pengawasan kerja, sampai mendapatkan hasil dari pekerja tersebut, serta mengevaluasi kekurangan yang ada hingga mencapai tujuan yang telah ditentukan dari awal.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja tidak hanya berpengaruh oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi dipengaruhi pula dengan kemampuannya, seperti : pengetahuan, pekerjaan, keahlian, serta bagaimana seseorang merasakan peran yang dibawakan menurut Rivai (2006:563) penjelasannya sebagai berikut:

1. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.

2. Kemampuan konseptual, yaitu untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing kedalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individu tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.
3. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain.

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006:206), indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas
Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga,

uang teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

6. Komitmen kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Perusahaan merupakan salah satu bentuk sistem yang terdiri dari beberapa subsistem yang berkaitan satu sama lainnya dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Menuntut adanya kinerja yang baik dari setiap individu sebagai bagian dari sistem, dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan kinerja lembaga atau perusahaan. Apabila kinerja perorangan atau karyawan baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan atau lembaga juga baik. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Anwar, 2014:67)

Berdasarkan keseluruhan definisi diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan merupakan *output* dari penggabungan faktor-faktor yang penting yakni kemampuan dan minat, penerimaan seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas. Semakin tinggi faktor-faktor diatas, maka semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hubungan antara variable diatas, penulis mengambil beberapa penelitian terdahulu untuk dapat digunakan sebagai acuan dalam melakukan penelitian.

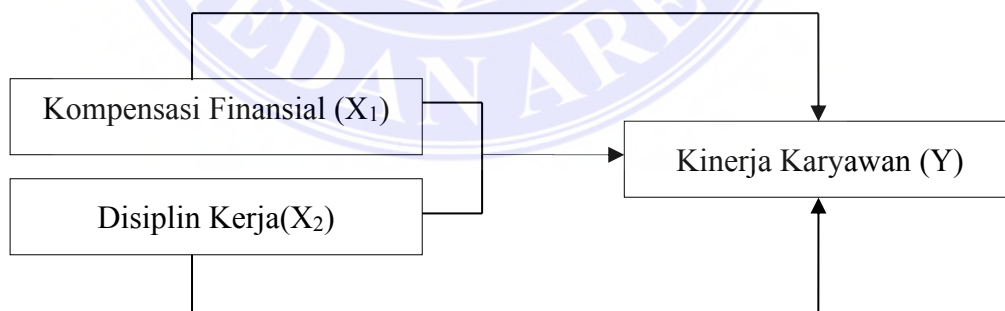
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Syamsudinno (2014)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ben Line Agencies (BLA) Banjarmasin.	Pemberian kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ben Line Agencies Banjarmasin artinya terdapat hubungan positif signifikan antara variabel kompensasi finansial dengan kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ben Line Agencies Banjarmasin, artinya disiplin memberi dampak positif yaitu kinerja karyawan meningkat maka secara tidak langsung prestasi perusahaan juga meningkat.
2	Wijayanti (2015)	Pengaruh Kedisiplinan Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PO. Nusantara Kudus	1. Secara parsial kompensasi finansial (X1), dan disiplin kerja (X2) terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Y) 2. Secara berganda variabel kompensasi finansial (X1), dan disiplin kerja (X2) terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap varia-bel kinerja (Y).
3	Marpaung & Agustin (2013)	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Dengan disiplin kerja yang tinggi, akan mampu mencapai kinerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
4	Adhiansyah (2015)	Pengaruh kompensasi	Penelitian ini mengungkapkan variabel kompensasi finansial, disiplin kerja

		Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PO.BM Jaya Trans Kab.Bandung	dan kinerja dinilai baik oleh responden, insentif dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi finansial dan disiplin kerja sebesar 71,5% dan sisanya 28,5% dijelaskan variabel yang tidak diteliti
5	Adnyana (2013)	Pengaruh kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada jasa konstruksi di Denpasar)	Kompensasi finansial dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja secara parsial dan simultan pada jasa konstruksi di Denpasar.

2.5 Kerangka Konseptual

Menurut Sapto Haryoko dalam Iskandar (2008:54) Kerangka konseptual adalah tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas kompensasi finansial dan variabel terikat disiplin kerja satu metode analisis dalam riset yang menggunakan pendekatan kuantitatif”.



Gambar II.1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu penelitian yang menayakan hubungan dua variabel atau lebih, Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan diskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

1.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah pada PT. Cita Kreasi Latena Medan di Kompleks Taman Setia Budi, No 9-10 Kelurahan Tanjung Sari Kecamatan Medan Sunggal.

1.3 Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan mulai dari bulan Juni 2018 sampai bulan Juni 2019. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan:

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	BULAN															
		Jun	Jul	Agt	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu	Sep
1	Penyusunan Proposal	■	■														
2	Seminar Proposal			■													
3	Pengambilan Data/survei				■	■	■										
4	Pengumpulan Data							■	■	■	■						
5	Seminar Hasil											■					
6	Penyelesaian dan Bimbingan Skripsi												■	■	■	■	
7	Pengajuan Sidang Meja Hijau																■

1.4 Populasi dan Sampel

1.4.1 Populasi

Sugiyono (2010: 72) bahwa “Populasi merupakan seluruh objek penelitian atau seluruh unit analisis dalam suatu penelitian yang terdiri dari objek atau subjek” Jadi populasi adalah wilayah generalisasi berupa subjek atau objek yang diteliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Cita Kreasi Latena Medan sebanyak 60 orang karyawan.

1.4.2 Sampel

Menurut Sugiono (2009:73) adalah penelitian sebagian kecil elemen-elemen tertentu suatu populasi atau populasi yang menjadi sumber daya atau sebagai wakil dari suatu populasi.

Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2009:73) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalitas dengan kesalahan yang sangat kecil. Maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah 60 orang karyawan pada PT. Cita Kreasi Latena Medan.

1.5 Defenisi Operasional Variabel

Secara keseluruhan, penentuan atribut dan indikator serta defenisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3.2
Defenisi Operasionalisasi Variabel dan Indikatornya

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator Variabel	Skala
Kompenasi Finansial (X1)	Kompenasi finansial adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut.	1. Upah dan gaji 2. Insentif imbalan 3. Tunjangan	<i>Likert</i>
Disiplin Kerja (X2)	disiplin merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.	1. Kepatuhan pada peraturan 2. Efektif dalam bekerja 3. Tindakan korektif 4. Kehadiran tepat waktu 5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	<i>Likert</i>

Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Efektivitas 4. Kemandirian 5. Komitmen Kerja	<i>Likert</i>
----------------------	---	--	---------------

3.6 Jenis Data dan Sumber Data

3.6.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan/skoring (Sugiyono, 2011:23)
- b. Data kualitatif yaitu data yang berbentuk kalimat, kata, atau gambar (Sugiyono, 2011 :23)

3.6.2 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2010:193) dilihat dari jenis dan sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan data primer dan sekunder, yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari responden atau pihak pertama, seperti hasil wawancara dan jawaban kuesioner tentang variable dan masalah penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung diperoleh penulis dari responden, melainkan data diperoleh dari pihak lain, seperti sumber pustaka perusahaan mengenai sejarah perusahaan yang penulis teliti.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan observasi atau Penelitian dilapangan yang dilakukan secara lebih mendalam dengan cara mengamati secara langsung pada subjek penelitian. Adapun penelitian yang dilakukan di lapangan adalah sebagai berikut :

- a) Pengamatan (*Observation*) yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan tentang masalah penelitian secara langsung, dalam hal ini mengenai kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- b) Wawancara (*Interview*) yaitu: teknik pengumpulan data dengan melakukan Tanya jawab dengan pihak-pihak terkait, dalam hal ini adalah Kepala Bagian PT. Cita Kreasi Latena Medan
- c) Daftar pertanyaan (*Quisioner*) adalah dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukkan pada karyawan PT. Cita Kreasi Latena Medan.

Melalui angket yang diisi diperoleh data berupa nilai skor untuk menentukan skor pilihan jawaban angket menggunakan skala Likert. Dikemukakan Sugiyono (2014:93) bahwa skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Kriteria pemberian skor untuk alternatif jawaban untuk setiap *item* sebagai berikut:

Tabel 3.3
Tabel instrument skalalickert

No	Item Instrumen	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

3.8 Uji Instrumen

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, fenomena alam maupun sosial tersebut adalah variabel penelitian (Sugiyono, 2015:102). Instrumen dalam penelitian ini berupa angket atau kuesioner. Instrumen pengumpulan data sangat menentukan besar tidaknya data karena benar tidaknya data sangat menentukan mutu hasil penelitian. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting valid atau realibel (Arikunto, 2016:86).

3.8.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrument. Instrument yang valid mempunyai validitas yang tinggi sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah (Arikunto, 2016:90). Dengan kriteria pengujian apabila r hitung $>$ r table (dengan sig.0,05) : maka instrument valid dan sebaliknya apabila r hitung $<$ r table (dengan sig 0,05) : maka instrument tidak valid.

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0 for windows. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for windows*.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui reliabel tidaknya suatu data diujicobakan terlebih dahulu. Teknik untuk menguji reliabel atau tidaknya suatu alat ukur yaitu dengan teknik ulangan dengan cara memberikan angket yang sama pada waktu yang berbeda, kondisi pengukuran dijaga agar relatif sama. Kriteria uji reliabilitas dengan rumus alpha adalah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka alat ukur tersebut reliabel dan juga sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur tidak reliabel. Dalam penelitian ini, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan *SPSS 20.0 for windows* dengan model *Alpha Cronbach's* yang diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai 1.

Nilai alpha cronbach 0,00 s.d 0,20 berarti kurang reliabel

Nilai alpha cronbach 0,21 s.d 0,40 berarti agak reliabel

Nilai alpha cronbach 0,42 s.d 0,60 berarti cukup reliable

Nilai alpha cronbach 0,61 s.d 0,80 berarti reliable

Nilai alpha cronbach 0,81 s.d 1,00 berarti sangat reliable

3.9 Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2010:277) mengatakan analisis regresi linier ganda digunakan penelitian, bila penelitian bermaksud meramalkan bagaimana keadaan naik turunnya) variabel dependen (terikat), bila dua atau lebih variabel independen (bebas) sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Adapun persamaan regresi untuk tiga variabel independen yaitu:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X_1 = Kompensasi Finansial

X_2 = Disiplin Kerja

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

e = error

3.10 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan, telah bebas dari gejala heterokedasitas, gejala multikolinearitas, dan gejala normalitas. Model regresi dapat dijadikan alat yang tidak bias jika memenuhi persyaratan BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) yakni tidak terdapat heterokedasitas, tidak terdapat multikolinearitas, autokorelasi dan berdistribusi normal (Ghozali, 2016:66). Jika terdapat heterokedasitas, maka varian tidak konstan dan dapat menyebabkan biasnya standar error. Jika terdapat multikolinearitas, akan sulit untuk mengisolasi pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikansi koefien regresi menjadi rendah.

3.10.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi datanya terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik distribusi datanya mengikuti distribusi normal, caranya adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Model regresi dikatakan mengikuti distribusi normal apabila grafik histogram tidak menceng ke kiri dan ke kanan.

3.10.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam model regresi atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *varianceinflation factor* (VIF) dengan nilai yang diisyaratkan. Nilai yang diisyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01 dan untuk nilai VIF dari 10 (Ghozali, 2016:68).

3.10.3 Uji Heterokedasitas

Uji heterokedasitas digunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedasitas. Jika varians, maka disebut heteroskedasitas.

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung terhadap t tabel dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2016:72):

1. $H_0 : \beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.
2. $H_a : \beta > 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

3.11.2 Uji Simultan (Uji f)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2016: 69):

1. $H_0 : \beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.
2. $H_a : \beta > 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

3.11.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel penjelas yaitu kompensasi (X_1) dan disiplin (X_2) dalam menerangkan variasi variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel dependen amat terbatas. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2016:75). Untuk variabel bebas lebih dari dua menggunakan *Adjusted R²* (Santoso, 2015: 70).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Kompensasi finansial dengan nilai positif ditunjukkan dengan nilai 4,117, diperoleh t hitung sebesar 0.000 dengan menggunakan probabilitas 0.05. hal ini menunjukkan bahwa $t\text{-hitung} < \text{probabilitas } 0,000 < 0.05$ yang berarti Kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cita Kreasi Latena Medan.
2. Disiplin kerja dengan nilai positif ditunjukkan dengan nilai 9,278 t-hitung adalah 0,000 dengan menggunakan probabilitas 0.05, hal ini menunjukkan bahwa $t\text{-hitung} < \text{nilai probabilitas } (0,000 < 0,05)$ yang berarti disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cita Kreasi Latena Medan.
3. Kompensasi finansial dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Karena dapat diketahui positif yang ditunjukkan dengan nilai adalah 46,136, dan signifikan 0,000 lebih kecil daripada nilai probabilitas sebesar 0,05 atau sig ($0,000 < 0,005$) yang berarti kompensasi finansial dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cita Kreasi Latena Medan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penelitian memberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk Variabel kompensasi finansial dalam penelitian ini perlu adanya tindakan lebih lanjut agar lebih ditingkatkan pemberian kompensasi finansial seperti memberikan bonus bagi karyawan yang lembur karena selama ini karyawan yang lembur tidak mendapatkan bonus dari kelebihan jam kerjanya, kemudian gaji yang diberikan juga masih dirasa kurang mencukupi kebutuhan karyawan. Diharapkan perusahaan mampu meningkatkan setiap aspek kompensasi finansial karena telah terbukti ternyata kompensasi finansial secara simultan berpengaruh positif dengan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dari PT. Cita Kreasi Latena Medan sehingga tercipta kinerja yang baik dari karyawannya untuk perusahaan.
2. Sebaiknya PT. Cita Kreasi Latena Medan harus dapat merubah budaya disiplin di dalam dan di luar lingkungan perusahaan, mulai dari atasan hingga bawahan. Apabila disiplin di dalam perusahaan telah berjalan dengan baik, maka dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian mengenai kompensasi finansial, disiplin kerja dan kinerja sebaiknya mempertimbangkan beberapa variabel bebas yang belum tercakup pada penelitian ini, seperti insentif, lingkungan kerja, jaminan sosial, budaya kerja dan lain – lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Asyhaedi, Z. 2007. **Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Abdul, Khakim. 2009. **Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan**. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- A.Anwar.P. Mangkunegara, 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Pt. Remaja Rosda Karya
- Bangun, Wilson. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. 2006. **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.Hani. 2010. **Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta:Bpfe.
- Hasibuan, Malayu.Sp.2012.**Manajemen Sumber Daya Manusia**.Jakarta: Pt. Prenhalindo.
- Husni, Lalu. 2012. **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Hariandja, M.T.Efendi. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2009. **Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah Edisi Revisi**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2008. **Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis**. Jakarta. PT Rajagrafindo Persada
- Kansil, C.S.T. 2007. **Pokok–Pokok Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja**. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Kadarisman, M. 2012. **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mathis, Robert.L Dan Jackson, Jhon.H. 2009. **Human Resource Management**. Jakarta: Salemba Empat.
- Mudrajat, Kuncoro. 2011.**Statistika Penelitian**. Bandung: Alfabeta.
- Payaman. 2005. **Manajemen Dan Evaluasi Kinerja**.Jakarta : FE, UL.
- Rivai, Veithzal. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**.

- Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Rivai, Veithzal. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P Dan Judge. 2007. **Perilaku Organisasi**. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwoto. 2010. **Dasar-Dasar Organisasi Dan Manajemen**. Bandung: CV. Alfabeta.
- Simamora, Henry. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2**, STIE YKPN. Yogyakarta
- Sunarto. 2006. **Pengantar Manajemen Pemasaran. Cet. 1**. Yogyakarta : Ust Press.
- Suwatno. & Priansa, D. 2011. **Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis**. Bandung: Alfabeta.
- Saunders, Mark, Philip Lewis And Adrian Thornhill. 2009. **Research Methods For Business Students**. Financial Times Prentie Hall.
- Sugiyono. 2010. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D**. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2006. **Metode Penelitian Bisnis**. Bandung: CV. Alfabeta.
- Wungsu, Jiwo & Broto, Hartono. 2003. **Tingkatan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit Sistem**. Jakarta: Raja Grafindo Pustaka.
- Syamsudinno. 2014. **Pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ben Line Agencies (BLA) Banjarmasin**. Universitas Lambung Mangkurat
- Wijayanti. 2015. **Pengaruh Kedisiplinan Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PO. Nusantara Kudus**. Universitas Muria Kudus
- Marpaung Agustin. 2013. **Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**. Universitas Negeri Medan
- Adhiansyah. 2015. **Pengaruh kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PO. BM Jaya Trans Kab. Bandung**. Institut Teknologi Bandung

Adnyana. 2013. **Pengaruh kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada jasa kontruksi di Denpasar.**
Universitas Udayana



KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Cita Kreasi Latena Medan

Kepada Yth :

Bapak/Ibu Karyawan

PT.Cita Kreasi Latena Medan

Di -

Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir atau skripsi yang sedang saya lakukan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Medan Area, maka saya melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Cita Kreasi Latena Medan.”

Adapun salah satu cara untuk mendapatkan data adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Untuk itu, saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu dan Saudara/I sekalian untuk mengisi kuesioner ini sebagai data yang akan dipergunakan dalam penelitian. Atas kesediaan dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

Ulfa Yusria

148320195

Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki – Laki Perempuan
3. Usia : Tahun
4. Tingkat Pendidikan : SMA / Sederajat D3
 S1 S2
5. Masa Kerja : Tahun

A. Petunjuk Pengisian Kuisioner

1. Mohon diberi tanda silang (✓) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai.
2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya.
4. Pendapat Bapak/Ibu atas pernyataan yang diajukan dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 dengan keterangan sebagai berikut:
5. Selamat menjawab dan terima kasih

Keterangan	Bobot
SangatSetuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

1. Variabel Kompensasi Finansial

No	Pertanyaan	SS	S	KR	TS	STS
1	Gaji dan Upah					
	Memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan.					
	Upah diterima sesuai dengan keahlian atau keterampilan yang saya miliki.					
2	Insentif imbalan					
	Insentif yang diterima memenuhi kebutuhan hidup.					
	Insentif yang diterima memotivasi semangat kerja.					
3	Tunjangan					
	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan posisi jabatan di perusahaan					

2. Variabel Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	KR	TS	STS
1	Kepatuhan pada peraturan					
	Memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan.					
2	Efektif dalam bekerja					
	Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik sesuai prosedur					
3	Tindakan korektif					
	Memberikan kesempatan untuk membela diri atas kesalahan yang dilakukan karyawan.					
4	Kehadiran tepat waktu					
	Memberi tahu lebih dahulu (surat izin) jika absen bekerja					
5	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
	Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan					

3. Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	SS	S	KR	TS	STS
1	Kualitas kerja					
	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal					
2	Kuantitas kerja					
	Kuantitas kerja sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan.					
3	Efektivitas					
	Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.					
4	Kemandirian					
	Bekerja dengan teliti, cepat dan tepat dalam melaksanakan pekerjaan.					
5	Komitmen kerja					
	Membina hubungan yang baik kepada seluruh karyawan dan selalu melakukan yang terbaik bagi perusahaan.					

LAMPIRAN 2

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN UJI VALIDITAS
KOMPENSASI FINANSIAL(X₁)

No. Res	Jawaban Responden Variabel X ₁					Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	4	4	5	4	4	21
2	5	5	3	4	4	21
3	4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	5	5	24
5	5	5	5	5	5	25
6	4	4	4	5	5	22
7	5	4	5	5	4	23
8	5	5	5	5	5	25
9	4	5	3	5	5	22
10	4	4	4	4	4	20
11	4	5	5	5	5	24
12	5	5	5	5	5	25
13	4	4	4	5	5	22
14	5	4	5	5	4	23
15	5	5	5	5	5	25

LAMPIRAN 3

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/12/19

Access From (repository.uma.ac.id)

VALIDITAS DAN REABILITAS VARIABEL KOMPENSASI FINANSIAL (X₁)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,836	5

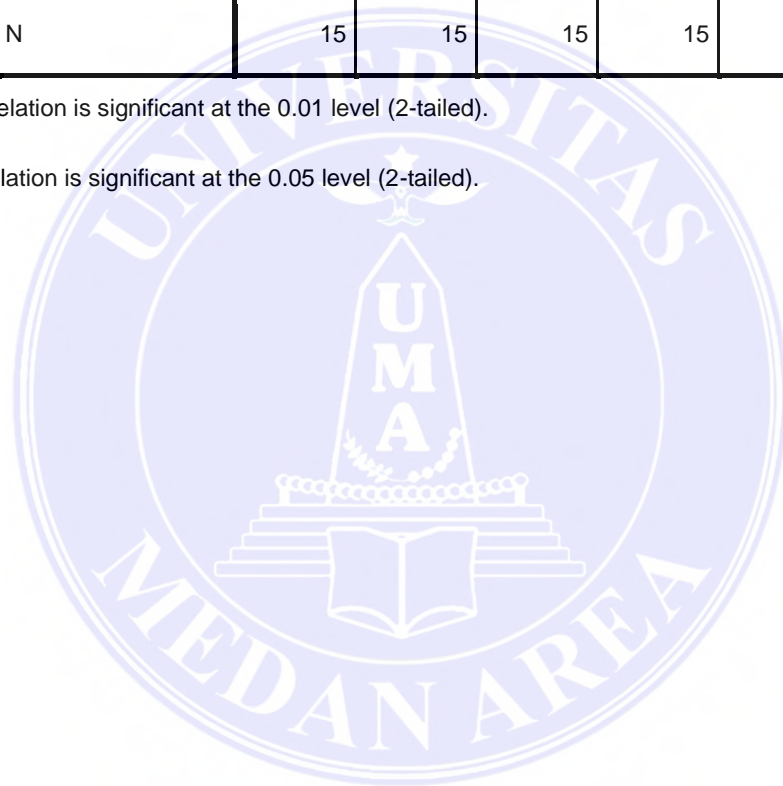
Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	Total
P1	Pearson Correlation	1	,327	,913**	,327	,577*	,824
	Sig. (2-tailed)		,234	,000	,234	,024	,001
	N	15	15	15	15	15	15
P2	Pearson Correlation	,327	1	,374	1,000**	,661**	,863**
	Sig. (2-tailed)	,234		,170	,000	,007	,000
	N	15	15	15	15	15	15
P3	Pearson Correlation	,913**	,374	1	,374	,632*	,755**
	Sig. (2-tailed)	,000	,170		,170	,011	,000
	N	15	15	15	15	15	15
P4	Pearson Correlation	,327	1,000**	,374	1	,661**	,801**

	Sig. (2-tailed)	,234	,000	,170		,007	,000
	N	15	15	15	15	15	15
	Pearson Correlation	,577*	,661**	,632*	,661**	1	,736**
P5	Sig. (2-tailed)	,024	,007	,011	,007		,000
	N	15	15	15	15	15	15
	Pearson Correlation	,824**	,863*	,755**	,801**	,736*	1
Total	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	
	N	15	15	15	15	15	15

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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



LAMPIRAN 4

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/12/19

Access From (repository.uma.ac.id)

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN UJI VALIDITAS DISIPLIN KERJA (X_2)

No.Res	Jawaban Responden Variabel X_2					Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	4	5	4	5	5	23
2	4	4	3	4	4	19
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	20
5	5	4	5	4	5	23
6	5	5	5	5	5	25
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	5	4	5	4	5	23
12	5	5	5	5	5	25
13	4	4	4	4	4	20
14	5	5	5	5	5	25
15	4	5	4	5	5	23

LAMPIRAN 5

UJI VALIDITAS DAN REABILITAS VARIABEL DISIPLIN KERJA (X_2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,826	5

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	Total
P1	Pearson Correlation	1	,339	,323	,262	-,055	,761*
	Sig. (2-tailed)		,216	,241	,346	,847	,029
	N	15	15	15	15	15	15
P2	Pearson Correlation	,339	1	,050	,342	,600*	,692**
	Sig. (2-tailed)	,216		,861	,211	,018	,008
	N	15	15	15	15	15	15
P3	Pearson Correlation	,323	,050	1	,392	,152	,841**

	Sig. (2-tailed)	,241	,861		,149	,590	,008
	N	15	15	15	15	15	15
	Pearson Correlation	,262	,342	,392	1	,739**	,729**
P4	Sig. (2-tailed)	,346	,211	,149		,002	,000
	N	15	15	15	15	15	15
	Pearson Correlation	-,055	,600*	,152	,739**	1	,688**
P5	Sig. (2-tailed)	,847	,018	,590	,002		,005
	N	15	15	15	15	15	15
	Pearson Correlation	,761*	,692**	,841**	,729**	,688**	1
Total	Sig. (2-tailed)	,029	,008	,008	,000	,005	
	N	15	15	15	15	15	15

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

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN 6

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/12/19

Access From (repository.uma.ac.id)

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN UJI VALIDITAS KINERJA KARYAWAN (Y)

No. Res	Jawaban Responden Variabel Y					Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	3	5	4	4	5	21
2	4	4	4	4	4	20
3	3	4	3	4	3	17
4	5	4	3	2	5	19
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	4	3	19
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	3	19
11	4	3	3	4	4	18
12	4	4	4	4	3	19
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	4	3	19
15	4	3	3	4	4	18

LAMPIRAN 7

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN UJI VALIDITAS KINERJA KARYAWAN Y

Case Processing Summary

	N	%
Valid	15	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	15	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,855	5

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	Total
Pearson Correlation	1	,431	,318	,431	,650**	,745**
P1 Sig. (2-tailed)		,109	,248	,109	,009	,004
N	15	15	15	15	15	15
Pearson Correlation	,431	1	,739**	,722**	,480	,836**
P2 Sig. (2-tailed)	,109		,002	,002	,070	,000

	N	15	15	15	15	15	15
	Pearson Correlation	,318	,739**	1	,739**	,650**	,765**
P3	Sig. (2-tailed)	,248	,002		,002	,009	,000
	N	15	15	15	15	15	15
	Pearson Correlation	,431	,722**	,739**	1	,480	,821**
P4	Sig. (2-tailed)	,109	,002	,002		,070	,000
	N	15	15	15	15	15	15
	Pearson Correlation	,650**	,480	,650**	,480	1	,698**
P5	Sig. (2-tailed)	,009	,070	,009	,070		,001
	N	15	15	15	15	15	15
	Pearson Correlation	,745**	,836**	,765**	,821**	,698**	1
Total	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,000	,001	
	N	15	15	15	15	15	15

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN 8

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL BEBAS X₁
(KOMPENSASI FINANSIAL)

No.Res	Disiplin Kerja (X ₁)					Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	5	4	4	4	4	26
2	5	4	4	4	5	27
3	5	4	4	4	4	26
4	4	4	4	4	5	25
5	4	4	4	4	4	24
6	4	3	4	3	5	22
7	4	4	4	4	5	25
8	4	4	4	3	4	23
9	5	5	3	5	5	27
10	4	4	5	5	5	27
11	5	5	5	5	5	30
12	4	4	4	4	4	24
13	5	4	4	5	4	26
14	4	5	4	5	4	26
15	4	4	4	5	4	25
16	4	5	4	5	5	28
17	5	4	5	4	4	27
18	4	4	4	4	5	25
19	4	4	4	3	4	23

20	5	5	3	5	5	27
21	4	4	5	5	5	27
22	5	5	5	5	5	30
23	4	4	4	4	4	24
24	5	4	4	5	4	26
25	4	5	4	5	4	26
26	4	4	4	5	4	25
27	4	5	4	5	5	28
28	5	5	5	5	4	29
29	4	4	4	4	4	24
30	5	4	4	4	5	27
31	5	4	4	4	4	26
32	4	4	4	4	5	25
33	4	4	4	4	4	24
34	4	3	4	3	5	22
35	3	3	4	4	4	22
36	4	4	4	4	5	26
37	5	4	5	4	4	27
38	5	4	3	4	5	26
40	5	4	5	4	4	27
41	4	4	4	4	5	25
42	4	4	4	3	4	23
43	5	5	3	5	5	27
44	4	4	5	5	5	27

45	5	5	5	5	5	30
46	5	4	4	4	5	27
47	5	4	4	4	5	27
48	5	4	4	4	4	26
49	4	4	4	4	5	25
50	4	4	4	4	4	24
51	4	3	4	3	5	22
52	3	3	4	4	4	22
53	4	4	4	4	5	26
54	5	4	5	4	4	27
55	5	4	3	4	5	26
56	5	4	5	4	4	27
57	5	5	5	5	5	30
58	4	4	4	4	4	24
59	5	4	4	5	4	26
60	4	5	4	5	4	26

LAMPIRAN 9

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL X₂
(DISIPLIN KERJA)

No	Pengalaman Kerja (X ₂)					Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	4	4	4	5	4	25
2	4	5	4	5	5	28
3	5	5	5	5	4	29
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	5	5	4	27
6	4	4	4	5	4	25
7	4	5	4	5	5	28
8	5	5	5	5	4	29
9	4	4	4	4	4	24
10	4	5	5	5	4	27
11	4	4	4	4	5	26
12	4	4	5	4	4	25

13	4	4	5	5	5	27
14	5	5	5	5	5	30
15	4	4	4	4	4	24
16	5	4	4	5	4	26
17	4	5	4	5	4	26
18	4	4	4	5	4	25
19	5	4	4	4	4	26
20	4	4	4	4	4	24
21	4	5	5	5	4	27
22	4	4	4	4	5	26
23	5	4	4	4	4	26
24	5	4	4	4	5	27
25	4	4	4	4	4	24
26	4	5	5	5	4	27
27	4	4	4	4	5	26
28	4	4	5	4	4	25
29	4	4	4	5	5	27
30	4	4	4	4	4	24
31	4	4	4	4	4	24
32	4	4	3	3	5	23
33	5	5	5	5	4	29
34	4	4	4	4	4	24
35	4	5	5	5	4	27
36	4	4	4	4	5	26

37	4	4	5	4	4	25
38	4	4	4	5	5	27
39	4	4	4	4	4	24
40	4	4	4	4	4	24
41	4	4	3	3	5	23
42	5	4	4	4	4	26
43	5	4	4	4	5	27
44	4	4	4	4	4	24
45	4	5	5	5	4	27
46	4	4	4	4	5	26
47	4	4	5	4	4	25
48	4	4	4	5	5	27
49	4	4	4	4	4	24
50	4	4	4	4	4	24
51	4	4	3	3	5	23
52	5	4	4	4	4	26
53	5	4	4	4	5	27
54	5	4	4	4	4	26
55	4	4	4	4	5	25
56	4	4	4	4	4	24
57	4	3	4	3	5	22
58	3	3	4	4	4	22
59	4	4	4	5	5	27
60	4	4	4	4	4	24

LAMPIRAN 10

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL TERIKAT (Y)
(KINERJA KARYAWAN)

No	Kinerja Karyawan (Y)					Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	4	5	5	5	4	23
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	5	25

6	5	4	4	4	4	21
7	5	5	5	5	5	25
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20
10	4	5	5	5	4	23
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	4	20
13	4	4	4	4	4	20
14	5	5	5	5	5	25
15	5	4	4	4	4	21
16	5	5	5	5	5	25
17	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	4	20
20	4	5	5	5	4	23
21	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	4	4	20
24	5	5	5	5	5	25
25	5	4	4	4	4	21
26	5	5	5	5	5	25
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	4	4	20
29	4	5	5	5	4	23

30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	4	4	20
33	5	5	5	5	5	25
34	5	4	4	4	4	21
35	5	5	5	5	5	25
36	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	4	4	20
38	4	4	4	4	4	20
39	4	5	5	5	4	23
40	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	4	4	20
42	5	5	5	5	5	25
43	4	4	4	4	4	20
44	4	4	4	4	4	20
45	4	4	4	4	4	20
46	4	5	4	4	4	20
47	4	4	4	4	4	20
48	4	5	5	5	4	23
49	4	4	4	4	4	20
50	4	4	4	4	4	20
51	4	4	4	4	4	20
52	5	5	5	5	5	25
53	5	4	4	4	4	21

54	4	4	4	4	4	20
55	4	5	5	5	4	23
56	4	4	4	4	4	20
57	4	4	4	4	4	20
58	4	4	4	4	4	20
59	5	5	5	5	5	25
60	5	4	4	4	4	21



LAMPIRAN 11

UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS VARIABEL BUDAYA ORGANISASIDAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/12/19

Access From (repository.uma.ac.id)

Case Processing Summary

	N	%
Valid	60	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	60	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.826	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kompensasi Finansial	21.75	1.775	60
Disiplin Kerja	21.03	1.691	60
Kinerja	21.90	1.866	60

Item-Total Statistics

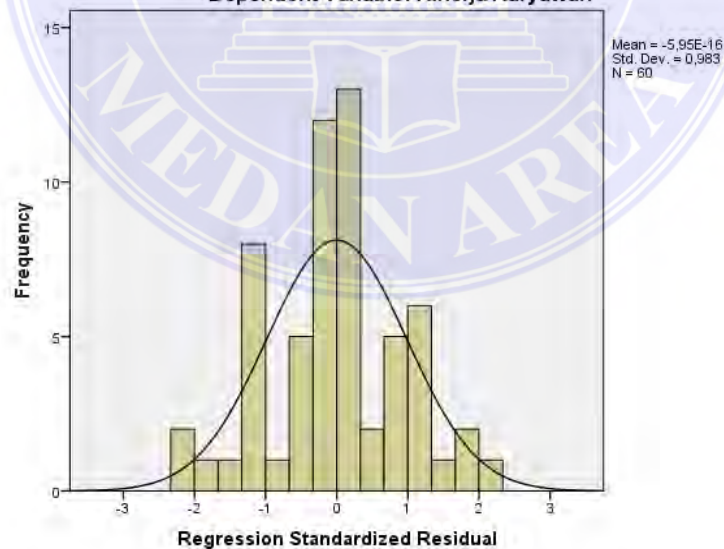
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kompenasasi finansial	42.93	9.589	.602	.677
Disiplin Kerja	43.65	10.813	.511	.773
Kinerja	42.78	8.455	.684	.578

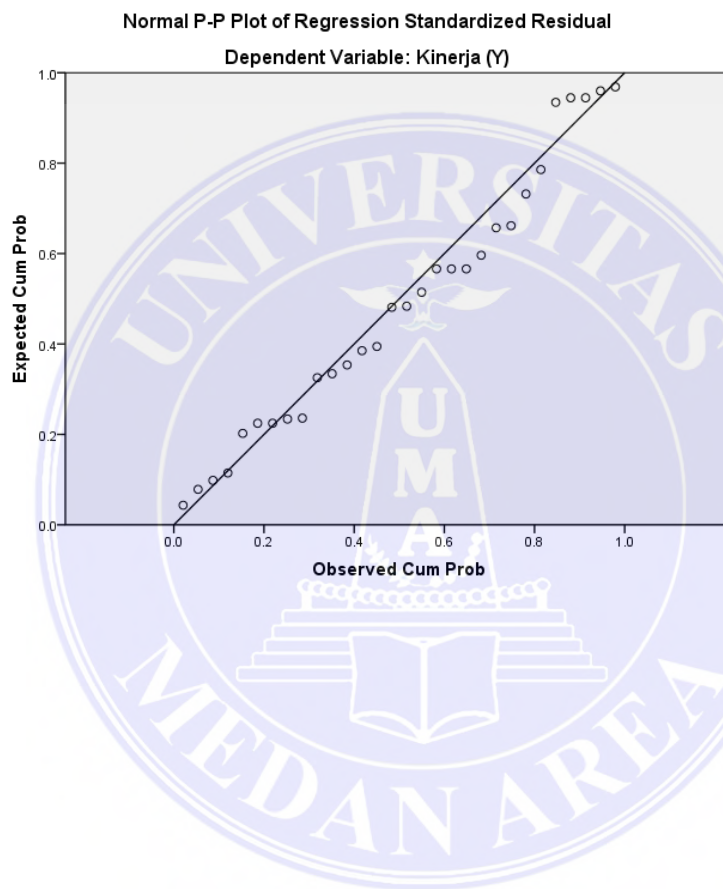
LAMPIRAN 12

UJI NORMALITAS

Histogram

Dependent Variable: Kinerja Karyawan





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,61245792
Most Extreme Differences	Absolute	,092
	Positive	,090
	Negative	-,092
Kolmogorov-Smirnov Z		,709
Asymp. Sig. (2-tailed)		,696

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN 13

UJI MULTIKOLINERITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,038	2,913		,700	,490		

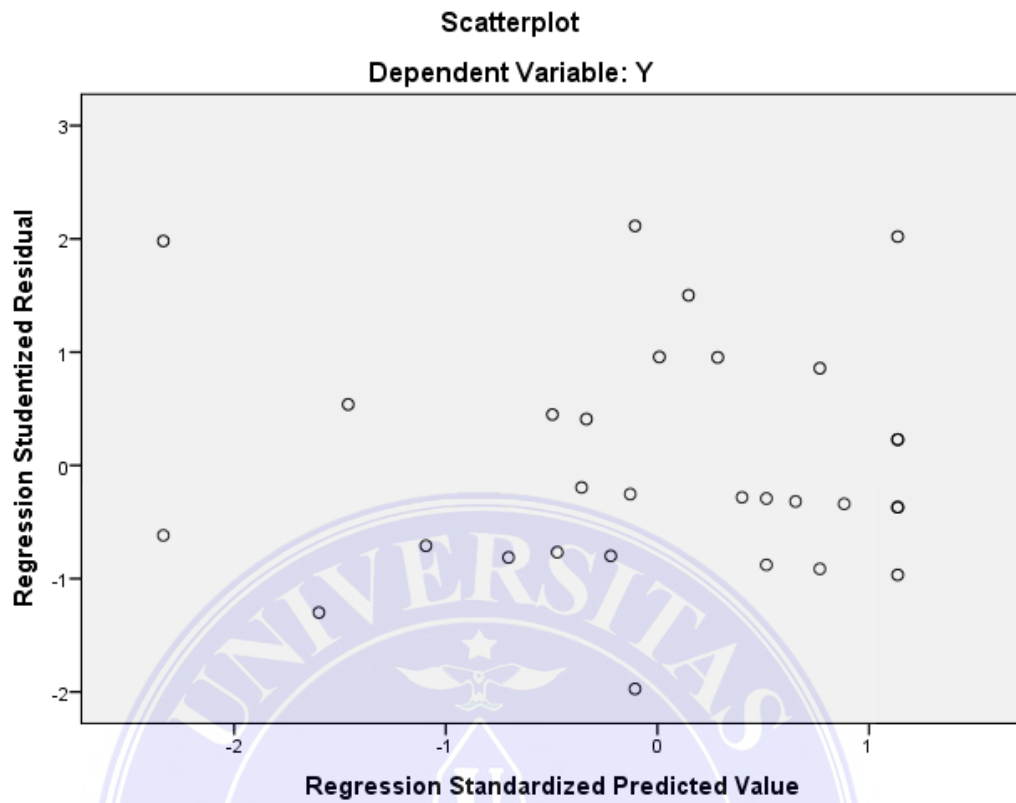
X1	,331	,081	,383	4,117	,000	,968	1,033
X2	,595	,064	,864	9,278	,000	,968	1,033

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)



LAMPIRAN 14

UJI HETEROSKEDASITAS



LAMPIRAN 15

UJI SIGNIFIKAN PARSIAL (UJI t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,038	2,913		,700	,490
	X1	,331	,081	,383	4,117	,000
	X2	,595	,064	,864	9,278	,000

a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 16**UJI SIGNIFIKAN SIMULTAN (UJI F)**ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72,231	2	36,115	46,136	,000 ^b
	Residual	21,136	27	,783		
	Total	93,367	29			

a. Predictors: (Constant), (X2), (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

LAMPIRAN 17

UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,606 ^a	,367	,349	3,071

a. Predictors: (Constant), (X2), (X1)

b. Dependent Variable: (Y)

