

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. GEMA MEGAH
HALILINTAR BANTEN**

SKRIPSI

OLEH :

PONIA RAJAGUKGUK

NPM: 14.832.0006



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

LEMBAR PERNYATAAN

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

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



Medan, 29 Januari 2019
METERAI
TEMPEL
TGL. 20
962FCAFF770941696
6000
ENAM RIBURUPIAH

PONIA RAJAGUKGUK

NPM : 148320006

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gema Megah Halilantar Banten
Nama : PONIA RAJAGUKGUK
NPM : 14.832.0006
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing




Drs. Muslim Wijaya, M.Si
Pembimbing I



Dra. Isnaniah LKS, MMA
Pembimbing II



Dr. Ihsan Rifendi, SE.M.Si
Dekan



Teddi Prihadi, SE.MM
Ka. Prodi

Tanggal Lulus : 29 Januari 2019

ABSTRAK

Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gema Megah Halilintar Banten

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gema Megah Halilintar Banten”. Jenis data dalam penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Gema Megah Halilintar Banten sebanyak 65 orang.

Jenis penelitian ini adalah *asosiatif*, penelitian *asosiatif* merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu. Teknik pengambilan data berupa penyebaran kuesioner kepada karyawan kantor pada PT. Gema Megah Halilintar Banten. Teknik analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji statistik dengan menggunakan model analisis linear berganda dengan menggunakan model analisis linear berganda dan uji determinasi

Hasil penelitian uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel kompensasi sebesar 4.147 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.668 dengan probabilitas t yakni sig 0.004. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja Dan nilai t_{hitung} disiplin kerja sebesar 6.649 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.668 dengan tingkat sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,005, maka variabel disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 42.567 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3.14, berarti kompensasi dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,727. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 72,7% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh kompensasi dan disiplin kerja. Sisanya sebesar 27,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja

ABSTRACT

Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance at PT. The echo of the magnificent Halilintar Banten

This study aims to determine "The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance at PT. The Great echo of Banten Lightning". The type of data in this study is associative, namely a study that is asking about the relationship between two variables. The population in this study were all employees at PT. Banten's Gema Megah Halilintar is 65 people.

This type of research is associative, associative research is research that aims to determine the effect of independent variables on the dependent variable and how closely the influence or relationship is and means or not the influence or relationship. Data collection techniques in the form of distributing questionnaires to employees of the office at PT. Gema Megah Halilintar Banten. Data analysis techniques use validity and reliability test, classic assumption test, hypothesis test, statistical test using multiple linear analysis models using multiple linear analysis models and test of determination

The results of the t test can be seen that t counts on the compensation variable of 4.147 greater than t table of 1.668 with the probability of t namely sig 0.004. Based on this value, the compensation variable has a positive and significant effect on the performance variable. And the t value of the work discipline counts at 6,649 greater than the t table of 1,668 with a level of sig 0,000 smaller than the significance limit of 0,005, then the work discipline variable partially has a positive influence and significant to performance variables. Based on the results of the F test, the calculated F value of 42,567 is greater than Ftable of 3.14, meaning that compensation and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on the performance variable. The value of R Square obtained is 0.727. This figure shows that 72.7% of performance (dependent variable) can be explained by compensation and work discipline. The remaining 27.3% is influenced by other factors not explained in this study.

Keywords: Compensation, Work Discipline, Performance

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gema Megah Halilintar Banten”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua saya dan beserta kedua adik saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Buat orang tua saya, abang dan kakak yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan membantu menyusun susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuh.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

3. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area
4. Bapak Drs. Muslim Wijaya, Msi selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
5. Ibu Dra, Isnaniah LKS, MMA selaku Dosen Pembimbing II yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
6. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
8. Buat Pacarku Tersayang yang telah membantu dan mendukungku didalam waktu susah maupun senang.
9. Buat sahabat-sahabatku yang tidak bias disebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Semua teman-teman stambuk 2014 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

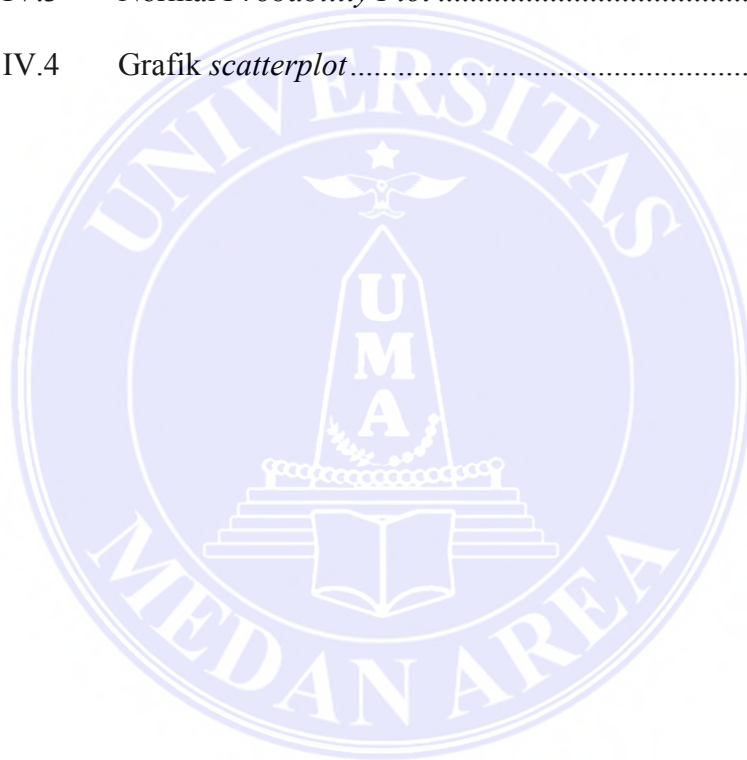
Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi in masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak- pihak yang membutuhkannya.

Medan, Agustus 2018

Ponia Rajagukguk

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar II.1	Kerangka Konseptual.....	19
Gambar IV.1	Struktur Organisasi Perusahaan.....	30
Gambar IV.2	Histogram.....	45
Gambar IV.3	Normal <i>Probability Plot</i>	46
Gambar IV.4	Grafik <i>scatterplot</i>	48



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian	3
1.4. Manfaat Penelitian	4
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
2.1. Kompensasi	
2.1.1. Pengertian kompensasi	5
2.1.2. Jenis-jenis kompensasi	6
2.1.3. Tujuan kompensasi	7
2.1.4. Faktor yang mempengaruhi kompensasi	8
2.1.5. Indikator kompensasi	9
2.2. Disiplin Kerja	
2.2.1. Pengertian disiplin kerja	10
2.2.2. Jenis-jenis disiplin kerja	10
2.2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja	12
2.2.4. Indikator disiplin kerja	13

2.3. Kinerja	
2.3.1. Pengertian Kinerja	14
2.3.2. Penilaian Kinerja.....	14
2.3.3. Indikator Proses Kinerja	15
2.4. Penelitian Terdahulu	16
2.5. Kerangka Konseptual	17
2.6. Hipotesis.....	18

BAB III: METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	19
3.2. Populasi dan Sampel	20
3.3. Definisi Operasional.....	21
3.4. Jenis dan Sumber Data	22
3.5. Teknik Pengumpulan Data	22
3.6. Teknik Analisis Data.....	23

BAB IV: PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	28
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan	28
4.1.2. Struktur Organisasi Perusahaan.....	28
4.1.3. Penyajian Data Responden	31
4.1.4. Penyajian Data Angket Responden	32
4.2. Pembahasan	
4.2.1. Uji Validitas dan Reabilitas	40
4.2.2. Uji Asumsi Klasik	43

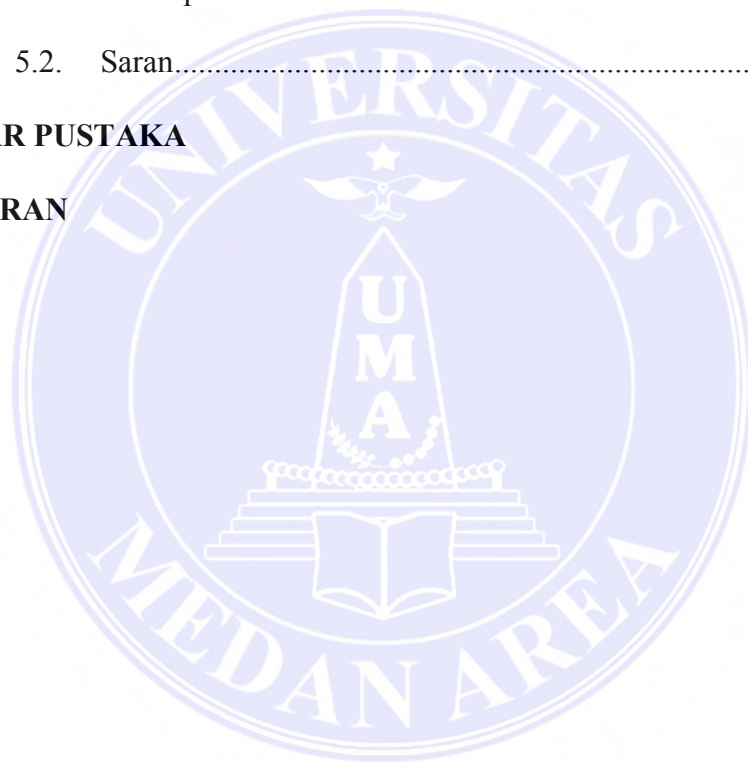
4.2.3. Uji Statistik	44
4.2.4. Uji Hipotesis	49
4.2.5. Koefisien Determinasi	51
4.2.6. Pembahasan Hasil Penelitian	52

BAB V: KESIMPULAN & SARAN

5.1. Kesimpulan	55
5.2. Saran	56

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel II.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	17
Tabel III.1	Rincian Waktu Penelitian.....	19
Tabel III.2	Operasional variabel.....	21
Tabel IV.1	Jenis Kelamin Responden.....	31
Tabel IV.2	Usia Responden.....	31
Tabel IV.4	Gaji yang anda terima diberikan tepat waktu.....	32
Tabel IV.5	Imbalan yang anda terima sesuai dengan apa yang anda kerjakan.....	33
Tabel IV.6	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur.....	33
Tabel IV.7	Biaya pengobatan bila anda sakit ditanggung oleh perusahaan.....	34
Tabel IV.8	Anda diberikan pertolongan sosial yang selalu sedia ketika anda membutuhkan pertolongan.....	34
Tabel IV.9	Karyawan dapat menyelesaikan semua pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan dari atasan.....	35
Tabel IV.10	Karyawan mentaati prosedur dan arahan yang telah diberikan pimpinan.....	35
Tabel IV.11	Karyawan mengevaluasi hasil pekerjaan yang telah dilakukan selama bekerja.....	36
Tabel IV.12	Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan.....	36
Tabel IV.13	Saya merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.....	37

Tabel IV.14	Para karyawan mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya	37
Tabel IV.15	Para pegawai bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya.	38
Tabel IV.16	Para pegawai selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan.....	38
Tabel IV.17	Para pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten	39
Tabel IV.18	Para pegawai bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan.....	39
Tabel IV.19	Estimasi Uji Validitas	41
Tabel IV.20	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 , dan Y	42
Tabel IV.21	Analisis Linear Berganda.....	43
Tabel IV.22	Uji Multikononlinearitas.....	47
Tabel IV.23	Uji Parsial (Uji t).....	49
Tabel IV.24	Uji Simultan (Uji F).....	51
Tabel IV.25	Koefisien Determinasi	51

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gema Megah Halilantar Banten”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Kedua orang tua saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan membantu menyusun susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuh.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan area
5. Bapak Drs. Muslim Wijaya, Msi Selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.

6. Ibu Dra. Isnaniah LKS, MMA Selaku Dosen Pembimbing II yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
7. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Buat pacarku tersayang yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.
9. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
10. Buat sahabat-sahabatku yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
11. Semua teman-teman stambuk 2014 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Medan, Januari 2019

Ponia Rajagukguk
14.832.0006

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar belakang Masalah

Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Kinerja para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar pelaksanaan pekerjaannya dapat berjalan dengan lancar agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Permasalahan meningkatkan kinerja karyawan erat kaitannya dengan cara meningkatkan kompensasi karyawan, dan bagaimana pengawasan/kedisiplinan dilakukan agar karyawan dapat dan mau bekerja optimal dan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. masalah pemberian kompensasi didalam perusahaan disebabkan perusahaan tidak menerapkan sistem kompensasi yang didisain dengan adil dan baik, memberikan dampak positif dalam efisiensi dan hasil kerja setiap karyawan/individu didalamnya, karena dengan sistem kompensasi yang adil membantu proses evaluasi jabatan (*job evaluation*), yang lebih realistis dan dapat dicapai (*achievable*). kompensasi yang diberikan oleh perusahaan baik langsung maupun tidak langsung sudah cukup baik, namun masih ada yang belum sesuai dengan apa yang diharapkan karyawannya, seperti

pemberian insentif/bonus yang diberikan belum sesuai harapan atau tunjangan kesehatan yang belum tepat sasaran dan fasilitas kantor yang belum memadai sehingga menyebabkan ketidakpuasan bagi para pegawai yang bisa berdampak pada menurunnya disiplin kerja.

Selain kompensasi, kedisiplinan ataupun kepatuhan dapat dilihat dari cara para karyawan tersebut bekerja. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan.

Setelah penulis mengobservasi di PT. Gema Megah Halilintar Banten memiliki kompensasi dan disiplin kerja karyawan sudah diterapkan dengan baik dengan mengeluarkan tata-tertib kerja yang harus dipatuhi oleh pegawai, namun tidak dapat dipungkiri masih ada penyebab turunnya kinerja karyawan disebabkan pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan hasil kerja yang diberikan dan pelanggaran tata-tertib yang telah ditetapkan organisasi, misalnya lingkungan kerja yang tidak kondusif, ketidakcocokan karyawan dengan pemimpin, kemauan dalam bekerja tidak dengan inisiatif sendiri, melalaikan pekerjaan mereka pada saat jam kerja, dan bermain *handphone* saat bekerja. Apabila, hal tersebut tidak ditangani dengan baik, tentu saja akan menyebabkan tujuan dari PT. Gema Megah Halilintar Banten tidak akan tercapai sesuai dengan apa yang telah ditetapkan dan direncanakan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gema Megah Halilintar Banten”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Gema Megah Halilintar Banten?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan Pada PT. Gema Megah Halilintar Banten?
3. Apakah kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Gema Megah Halilintar Banten?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Gema Megah Halilintar Banten.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan Pada PT. Gema Megah Halilintar Banten.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap karyawan Pada PT. Gema Megah Halilintar Banten .

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti

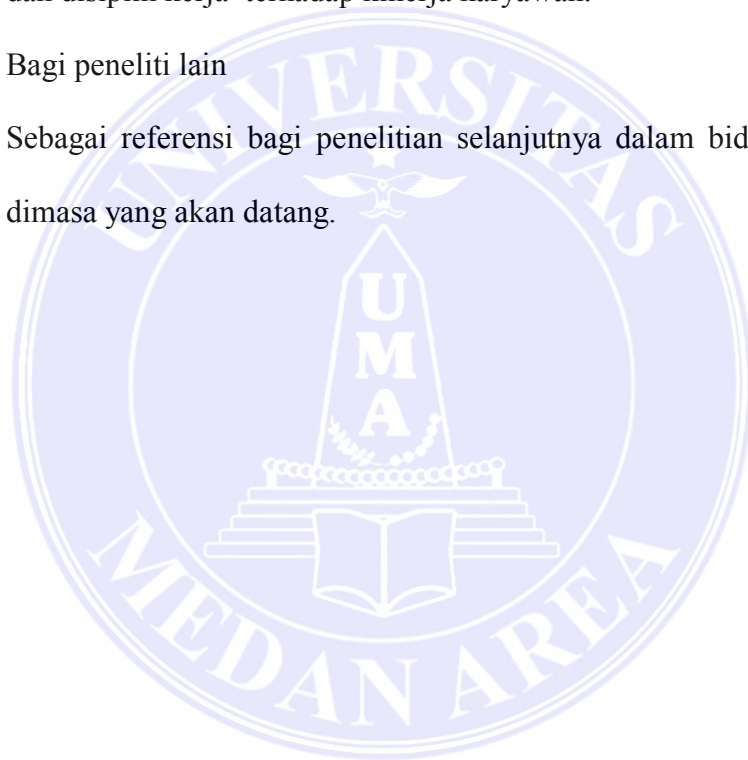
Untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.

2. Bagi perusahaan

Memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti lain

Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.



BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1. Kompensasi.

2.1.1. Pengertian Kompensasi

Pengertian kompensasi menurut Hariandja (2007:244), adalah “Keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di perusahaan dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain”.

Menurut Hasibuan (2011:118) menjelaskan bahwa kompensasi adalah “Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah.

Sementara menurut Handoko (2009:155), menerangkan bahwa kompensasi adalah “Segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik

dan psikologis, seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kesehatan jiwa karyawan yang parah. Sebaliknya, jika terjadi kelebihan pembayaran, juga akan menyebabkan perusahaan dan individual berkurang daya kompetisinya dan menyebabkan kegelisahan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman dikalangan karyawan.

Menurut Mangkunegara (2007:213) menjelaskan bahwa “Kompensasi merupakan sebuah komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi sangat dipengaruhi faktor-faktor internal dan eksternal perusahaan. Kompensasi sangat dipengaruhi oleh tekanan-tekanan faktor-faktor pasar kerja, posisi rebut tawar kolektif, peraturan pemerintah, filosofi manajemen puncak tentang pembayaran dan manfaat termasuk tentang kompensasi internasional”.

2.1.2. Jenis-jenis kompensasi

kompensasi dibagi dalam dua kelompok yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung, menurut Slamet (2007:265-268) :

a. Kompensasi langsung diantaranya :

- 1) Gaji pokok yang merupakan kompensasi dasar yang diterima seorang karyawan biasanya berupa upah atau gaji. Sedangkan gaji merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai secara teratur.
- 2) Penghasilan tidak tetap merupakan jenis kompensasi yang dihubungkan dengan kinerja individual, tim, atau dengan suatu organisasional

Contoh dari penghasilan tidak tetap :

- a) Bonus, merupakan pembayaran ekstra tepat waktu diakhir sebuah periode, dimana akan dilakukan penilaian kinerja pekerjaan.
- b) Komisi, merupakan sebuah kompensasi untuk mencapai target penjualan tertentu.
- c) Opsi saham, merupakan suatu bentuk kompensasi yang memungkinkan karyawan untuk membeli sebagian saham instansi milik karyawan dengan harga khusus.

- d) Insentif, merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang telah ditentukan.
- e) Pembagian keuntungan, merupakan bagian keuntungan instansi untuk dibayarkan kepada karyawan.

b. Kompensasi tidak langsung, diantaranya :

- 1) Tunjangan karyawan.
Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi seperti pembayaran tidak masuk kantor (pelatihan, cuti kerja, sakit, liburan hari merah, acara pribadi, masa istirahat, asuransi kesehatan, dan program pensiun).
- 2) Tunjangan Jabatan
Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi dan tunjangan karyawan.

2.1.3. Tujuan Kompensasi

Menurut Hariandja (2009:245) menjelaskan bahwa “Tujuan utama pemberian kompensasi, yaitu untuk menarik karyawan yang berkualitas, mempertahankan karyawan, memotivasi kinerja, membangun komitmen karyawan, dan satu hal yang sering kali terlupakan adalah mendorong peningkatan pengetahuan dan ketrampilan karyawan dalam upaya meningkatkan kompetensi organisasi secara keseluruhan”.

Menurut Hasibuan (2011:121), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain :

- a. Sebagai ikatan kerjasama
- b. Kepuasan kerja
- c. Pengadaan efektif
- d. Motivasi
- e. Stabilitas karyawan
- f. Disiplin
- g. Pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati. Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi

kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya. Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang berkualitas untuk perusahaan akan lebih mudah. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* karyawan relatif lebih kecil. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku. Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya. Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.1.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Handoko (2009:187) penentuan besarnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa tantangan, antara lain :

- a. Suplai dan permintaan tenaga kerja.
Beberapa jenis pekerjaan mungkin harus dibayar lebih tinggi daripada yang ditunjukkan oleh nilai relatifnya karena desakan kondisi pasar. Sebagai contoh pada tahun 1970-an, kelangkaan tenaga akuntan menyebabkan perusahaan (organisasi) harus memberikan tunjangan kelangkaan di samping kompensasi dasar untuk memperoleh tenaga kerja akuntan.
- b. Serikat karyawan
Lemah atau kuatnya serikat karyawan mencerminkan kemampuan organisasi karyawan tersebut untuk menggunakan kekuatan pengaruh mereka pada penentuan tingkat kompensasi. Semakin kuat kekuatan serikat berarti semakin kuat posisi perundingan karyawan dalam penetapan tingkat upah mereka.
- c. Produktivitas
Perusahaan harus memperoleh laba untuk menjaga kelangsungan hidup dan tumbuh. Tanpa hal ini, perusahaan tidak akan lagi bisa bersaing. Oleh karena itu, perusahaan tidak dapat membayar para karyawannya melebihi kontribusi mereka kepada perusahaan melalui produktivitas mereka. Bila

- ini terjadi (bisa karena kelangkaan atau kekuatan serikat karyawan), Perusahaan biasanya merancang kembali pekerjaan-pekerjaan, melatih para karyawan baru untuk menaikkan suplai, atau melakukan otomatisasi.
- d. Kemampuan untuk membayar
Bukan merupakan suatu pernyataan yang berlebihan bahwa perusahaan sebenarnya ingin membayar kompensasi secara adil dan layak. Oleh karena itu, perusahaan juga merasa bahwa para karyawan seharusnya melakukan pekerjaan sesuai dengan upah yang mereka terima. Manajemen perlu mendorong para karyawan untuk meningkatkan produktifitas mereka agar kompensasi yang lebih tinggi dapat dibayarkan.
 - e. Berbagai kebijaksanaan pengupahan dan penggajian
Hampir semua organisasi mempunyai kebijaksanaan-kebijaksanaan yang mempengaruhi pengupahan dan penggajian. Salah satu kebijaksanaan yang umum adalah memberikan kenaikan upah yang sama besarnya kepada karyawan anggota serikat buruh maupun yang bukan anggota serikat buruh. Banyak perusahaan mempunyai kebijaksanaan pembayaran bonus (*premium*) di atas upah dasar untuk meminimumkan perputaran karyawan atau untuk menarik para karyawan terbaik. Perusahaan-perusahaan lain mungkin juga menetapkan kenaikan kompensasi secara otomatis bila indeks biaya hidup naik.
 - f. Kendala - Kendala Pemerintah
Tekanan-tekanan eksternal terhadap pemerintah dengan segala peraturannya mempengaruhi penetapan kompensasi organisasi. Peraturan upah minimum, upah kerja lembur, dan pembatasan umur untuk tenaga kerja anak-anak merupakan beberapa contoh kendala kebijaksanaan kompensasi yang berasal dari Pemerintah

2.1.5. Indikator Kompensasi

Di dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator kompensasi yang di kemukakan oleh Husein Umar (2007:16) adalah:

- a. Gaji, yaitu diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.
- b. Insentif, penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap.
- c. Bonus, yaitu pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kerja..
- d. Pengobatan, pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.
- e. Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan, manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi.

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, lebih baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja menurut Rivai (2008:108) adalah “Keadaan yang menyebabkan/memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma/peraturan yang telah ditetapkan”.

Menurut Soeprihanto (2008:263) disiplin kerja adalah “Sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Jadi dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketekunan, ketaatan, kegiatan, sikap yang sangat hormat yang nampak sesuai dengan tata aturan yang telah disepakati bersama antara organisasi dan karyawannya.

2.2.2. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat timbul dari dalam diri sendiri dan juga dari perintah (Terry, 2010:218) terdiri dari ;

- a. *Self imposed discipline*, yaitu kedisiplinan yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah menjadi bagian dari organisasi sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku;
- b. *Command discipline*, yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini bukan timbul karena perasaan ikhlas dan kesadaran akan tetapi karena adanya paksaan atau ancaman dari orang lain.

Dalam setiap organisasi atau perusahaan yang diinginkan adalah jenis disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan dan kesadaran. Namun kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan adanya paksaan dari luar. Untuk tetap menjaga agar disiplin terpelihara maka perlu melaksanakan kegiatan pendisiplinan. Kegiatan pendisiplinan menurut Handoko (2009:209) terdiri dari ;

- a. Disiplin *Preventif* merupakan kegiatan yang dilakukan dengan maksud untuk mendorong para karyawan agar secara sadar mentaati berbagai standart dan aturan, sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan dan pelanggaran. Lebih utama dalam hal ini adalah dapat ditumbuhkan “*Self Discipline*” pada setiap karyawan tanpa kecuali. Untuk memungkinkan iklim yang penuh disiplin tanpa paksaan tersebut perlu kiranya standar itu sendiri bagi setiap karyawan, dengan demikian dapat dicegah kemungkinankemungkinan

timbulnya pelanggaran-pelanggaran atau penyimpangan dari standar yang ditentukan ;

- b. Disiplin *Korektif* merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini dapat berupa suatu hukuman atau tindakan pendisiplinan (disiplin action) yang wujudnya berupa scorsing.

2.2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Baik buruknya disiplin seseorang dalam bekerja tidak muncul begitu saja, melainkan dapat oleh beberapa faktor. Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2014:89) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Bila kompensasi yang diterima jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha mencari tambahan penghasilan lain dari luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir dan sering minta izin keluar. Namun demikian pemberian kompensasi yang memadai belum tentu juga menjamin tegaknya disiplin.
- b. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.
Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakkan kedisiplinan pegawai, karena dalam lingkungan kerja, semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya, dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan, misalkan aturan jam kerja, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.
- c. 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 dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
Keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan padahal pegawai sudah terang-terangan melanggar disiplin, maka akan sangat berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan. Jika tidak ada keberanian pimpinan dalam memberikan hukuman, maka banyak pegawai yang akan berkata “untuk apa disiplin, sedang orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi.
- e. Dalam setiap 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. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau di ikat oleh peraturan apa pun juga. Dengan adanya pengawasan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksakan disiplin kerja.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.
Pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik, karena dia akan selalu dihormati, dan dihargai oleh para pegawainya, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja pegawai.

2.2.4. Indikator Disiplin Kerja

Umumnya disiplin kerja dapat terlihat apabila karyawan datang ke kantor teratur dan tepat waktu, jika mereka berpakaian rapi ditempat kerja, jika mereka menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati, jika mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan dan jika mereka menyelesaikan pekerjaan dan semangat kerja. Disiplin kerja karyawan perusahaan dapat dikatakan baik apabila ; Adanya ketaatan karyawan terhadap peraturan jam kerja ; Ketaatan karyawan terhadap pakaian kerja; Menggunakan dan menjaga perlengkapan kantor; Kuantitas dan kualitas hasil kerja sesuai dengan standar ; Adanya semangat karyawan dalam bekerja.

Menurut Siagian (2008:218), indikator pengukuran disiplin kerja karyawan adalah ;

- a. Penggunaan waktu secara efektif, meliputi :a)Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, b)Penghematan waktu dalam melaksanakan tugas;
- b. Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, meliputi :a)Ketaatan terhadap jam kerja, b)Ketaatan terhadap pimpinan, c)Ketaatan terhadap prosedur dan metode kerja;
- c. Tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas, meliputi : a)Melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana, b)Mengevaluasi hasil pekerjaan, c)Keberanian menerima resiko kesalahan.
- d. Sanksi Hukuman
Kesetiaan / Patuh pada peraturan dan tata tertib yang ada.Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut.
- e. Ketegasan
Dapat diartikan sebagai sikap menghargai, patuh, taat terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku di tempat kerja yang dilakukan secara rela dengan penuh tanggung jawab dan siap untuk menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang.

2.3. Kinerja

2.3.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Edy Sutrisno (2010:86) kinerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas,waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2008:94) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

2.3.2. Penilaian Kinerja

Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja organisasi maupun perusahaan dengan melakukan penilaian kerja pada organisasi maupun

perusahaan tersebut. Penilaian tersebut dapat dilakukan pada karyawan dan juga para manajer. System penilain dipergunakannya metode yang dianggap paling sesuai dengan bentuk dari organisasi tersebut, sebab kesalahan penggunaan metode akan penilaian yang dilakukan tidak mampu member jawaban dari yang dimaksud.

Penilaian kerja adalah suatu penialain yang dilakukan kepada pihak manajmen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

Benardin dan Russel dalam Edy Sutrisno(2010:179) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

- a. Kualitas
Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan.
- c. Batas waktu
Merupakan sejauh mana kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan kordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lai
- d. Efektifitas sumber daya
Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dri setiap unit penggunaan sumber daya.
- e. Kebutuhan pengawasan
Merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- f. Integritas pribadi
Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

2.3.4. Indikator Kinerja

Menurut Suryadi Prawirosentono (2008:27), kinerja karyawan dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu:

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

- c. 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
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (Tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam sumber daya
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

2.4. Penelitian Terdahulu

No	Nama & tahun	Judul	Hasil penelitian
1.	Dwi (2017)	Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Modern Widya Technical Cabang Jayapura	Hasil menunjukkan bahwa variabel bebas kompensasi dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Modern Widya Technical Cabang Jayapura
2.	Purnama (2016)	Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima	Hasil menunjukkan bahwa variabel bebas kompensasi dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima
3	Nawa (2017)	Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Nusa	Hasil menunjukkan bahwa variabel bebas kompensasi dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Nusa
4	Utami (2014)	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Gapura Omega Alpha Land, Depok)	Hasil menunjukkan bahwa variabel bebas Kompensasi Dan Disiplin Kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Gapura Omega Alpha Land, Depok)

5	Manadika (2016)	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina	Hasil menunjukkan bahwa variabel bebas Kompensasi Dan Disiplin Kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina
---	-----------------	---	---

Sumber: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

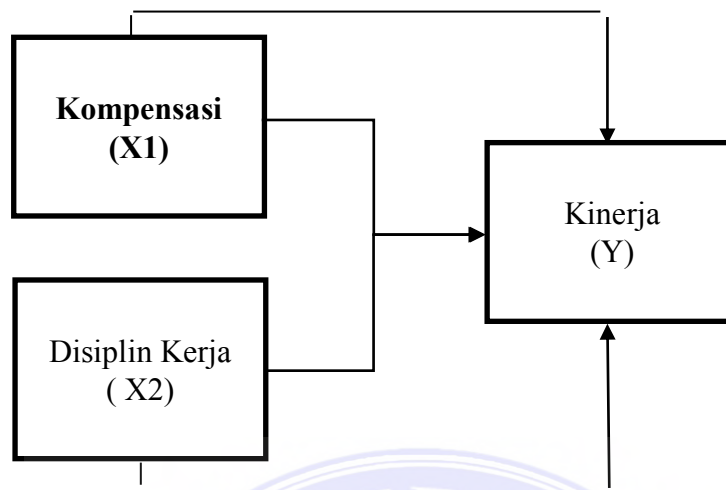
2.5. Kerangka Konseptual

Menurut Hasibuan (2011:118) menjelaskan bahwa kompensasi adalah “Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Disiplin kerja menurut Rivai (2008:108) adalah “Keadaan yang menyebabkan/memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma/peraturan yang telah ditetapkan”.

Menurut Edy Sutrisno(2010:86) kinerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas,waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi

Berdasarkan kerangka konseptual merupakan model tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai berikut



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.6. Hipotesis

Hipotesis merupakan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena rumus masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan rumusan masalah diatas dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada PT. Gema Megah Halilintar Banten
2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada PT. Gema Megah Halilintar Banten
3. Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada PT. Gema Megah Halilintar Banten

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *asosiatif*, menurut Sugiyono (2012:11), penelitian *asosiatif* merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu.

2. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Objek penelitian ini berlokasi pada PT. Gema Megah Halilintar Banten yang terletak di Jalan Raya Serang No.1 KM8 Pejanten Kramawatu, Serang Banten 42161, Telpn: 0254-23339.

3. Waktu Penelitian

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

Tabel III.1
Rincian Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2018					
		Jun	Jul	Agst	Sep	Okt	Nov
1	Penyusunan proposal						
2	Seminar proposal						
3	Pengumpulan data						
4	Analisis data						
5	Seminar Hasil						
6	Pengajuan Meja hijau						
7	Meja Hijau						

3.2. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2010, hal 115). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada PT. Gema Megah Halilintar Banten adalah 65 orang karyawan tetap.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:67), bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus mewakili (*representative*).

Teknik pengambilan sampel salah satu dari *nonprobability sampling* yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Gema Megah Halilintar Banten yang berjumlah 65 karyawan.

2.3. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Defenisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Dibawah ini defenisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

Tabel III.2
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kompensasi (X ₁)	Menurut Hasibuan (2011:118) menjelaskan bahwa kompensasi adalah “Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.	a. Gaji b. Insentif, c. Bonus d. Pengobatan e. Asuransi Kesehatan ... (Husein Umar 2007:16)	<i>Likert's</i>
Disiplin Kerja (X ₂)	Disiplin kerja menurut Rivai (2008:108) adalah “Keadaan yang menyebabkan/memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma/peraturan yang telah ditetapkan.	a. Penggunaan waktu secara efektif. b. Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan. c. Tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas. d. Sanksi Hukuman e. Ketegasan ... (Siagian, 2008:218)	<i>Likert's</i>
Kinerja (Y)	Menurut Edy Sutrisno(2010:86) kinerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas,waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi	a. Kualitas b. Kuantitas. c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian ...(Prawirosentono, 2008:27)	<i>Likert's</i>

2.4. Jenis dan Sumber Data

Prosedur pengambilan data dalam penelitian ini adalah menggunakan:

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari responden yang ada dilokasi penelitian. Data tersebut diperoleh dari pengisian kuesioner, pengamatan serta wawancara pada karyawan pada PT. Gema Halilinta Banten

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

2.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Pengamatan (*Observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Angket (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu:

- a. Jawaban “Sangat Setuju”, diberi nilai 5.
- b. Jawaban “Setuju”, diberi nilai 4.
- c. Jawaban “Kurang Setuju”, diberi nilai 3.
- d. Jawaban “Tidak Setuju”, diberi nilai 2.
- e. Jawaban “Sangat Tidak Setuju”, diberi nilai 1.

2.6. Teknis Analisis Data

2.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2010:68) instrumen yang valid berarti alat ukur atau kuesioner yang digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

a. Uji validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode *corrected item* dengan alat bantu program SPSS *statistic 20.00 for windows*, dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka pertanyaan tersebut *valid*
- 2) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak *valid*

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode Cronbach’s Alpha. Metode ini diukur berdasarkan skala

alpha Cronbach 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan maka reliabilitas kuesioner itu tergolong kepada:

- 1) Nilai alpha cronbach 0,00 s.d 0,20 berarti sangat rendah
- 2) Nilai alpha cronbach 0,21 s.d 0,40 berarti rendah
- 3) Nilai alpha cronbach 0,42 s.d 0,60 berarti cukup tinggi
- 4) Nilai alpha cronbach 0,61 s.d 0,80 berarti tinggi
- 5) Nilai alpha cronbach 0,81 s.d 1.00 berarti sangat tinggi

2.6.2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan yakni Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yaitu Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2011:105). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinierity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabelitas variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya.

Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1/Tolerance$. Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali,2011:105).

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residu satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni *variance* dari residu satu pengamatan ke pengamatan lainnya bersifat tetap (Ghozali,2011:139).

2.6.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji statistik menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Data pada penelitian ini merupakan data ordinal. Peneliti menganalisis dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2012:204) sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y	= Kinerja
X ₁	= Kompenasi
X ₂	= Disiplin kerja
b ₀	= Konstanta
b ₁ – b ₂	= Koefisienregresi
e	= Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

3.6.4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

- 1) H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai t_{hitung} lebih kecil dari pada t_{tabel} , berarti t_{hitung} berada di daerah penerimaan H_0 , maka variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) H_0 ditolak (H_a diterima) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} , berarti t_{hitung} berada di daerah penerimaan H_a , maka variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

- 1) H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai F_{hitung} lebih kecil dari pada F_{tabel} , berarti F_{hitung} berada di daerah penerimaan H_0 , maka kedua variabel independen secara serentak tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) H_0 ditolak (H_a diterima) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} ,

berarti F_{hitung} berada di daerah penerimaan H_a , maka kedua variabel independen memiliki pengaruh secara serentak terhadap variabel dependen.

3.6.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien detreminasi (adjusted R^2) menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya.

Koefisien detreminasi (adjusted R^2) menggunakan rumus :

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

Dimana :

D : Koefisien Determinasi

r : Koefisien variabel bebas dan variabel terikat

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Variabel Bebas X_1 (Kompensasi) diperoleh nilai t_{hitung} diperoleh 4.625 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.668 artinya positif dan nilai *p-value* pada kolom sig 0.000 < 0.005 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Gema Megah Halilintar Banten
2. Variabel Bebas X_2 (Disiplin Kerja) diperoleh nilai t_{hitung} diperoleh 3.646 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.668 artinya positif dan nilai *p-value* pada kolom sig 0.001 < 0.005 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Gema Megah Halilintar Banten
3. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan nilai nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh $48.762 > 3.14$ artinya positif. Sementara nilai *p-value* diperoleh pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Gema Megah Halilintar Banten.
4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,599. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 59,9%. kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor

kompensasi dan disiplin kerja. Sisanya sebesar 40,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5.2.Saran

Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan variabel kompensasi (X1) hasil analisis tanggapan responden terhadap kinerja karyawan, penulis melihat secara keseluruhan kompensasi ini sudah berjalan dengan baik namun masih terdapat sedikit kekurangan dalam hal pemberian upah tambahan apabila ada pekerjaan tambahan, karyawan merasa upah yang diberikan oleh perusahaan masih dibawah standar yang ditetapkan pemerintah. Hal ini dapat mengakibatkan kinerja kerja karyawan menjadi turun, oleh karena itu sebaiknya perusahaan meninjau kembali program pemberian upah tambahan bila ada pekerjaan tambahan dengan menyesuaikan upah yang diberikan sesuai dengan standar yang ditentukan oleh pemerintah. sehingga para karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan di dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat memberikan motivasi bekerja yang baik di dalam perusahaan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawannya.
2. Berdasarkan variabel Disiplin Kerja (X2), dibutuhkan partisipasi semua pegawai baik atasan dan bawahan di lingkungan PT. Gema Megah Halilintar Banten untuk menegakkan disiplin kerja, tanggung jawab serta pemahaman yang baik mengenai disiplin. Dan memperinci kembali disiplin-disiplin kerja yang ingin diterapkan sehingga karyawan lebih paham dan tidak melakukan pelanggaran lagi.

3. Mengingat variabel disiplin kerja terlihat lebih rendah daripada kompensasi terhadap kinerja karyawan maka upaya yang dapat dilakukan diantaranya adalah dengan lebih meningkatkan disiplin kerja antara pimpinan dan bawahan agar kinerja karyawan tetap tinggi sehingga ketercapaian tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal.
4. Peneliti selanjutnya sebaiknya mengembangkan variabel-variabel yang diteliti, sebab tidak menutup kemungkinan bahwa dengan penelitian yang mencakup lebih banyak variabel akan dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih baik.



DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Edy Sutrisno,. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Kelima Edisi Revisi . Yogyakarta: Prenada Media
- Fathoni, Abdurrahman, 2008, **Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Pertama Edisi Pertama. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi dan Yovita Hardiwati. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai**. Edisi Kedua Cetakan Pertama. Jakarta: PT Grasindo
- Handoko, T. Hani. 2009. **Aspek Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi Cetakan Ketiga. Bandung:Grasindo
- Hasibuan, Malayu. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Ketiga Cetakan Kelima Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Husein Umar. 2007. **Evaluasi Kinerja Perusahaan**. Edisi Kedua Cetakan Pertama Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Ibrahim, M., dan Nur, M. 2010. **Pembelajaran Berdasarkan Masalah**. Edisi Pertama Cetakan Pertama Surabaya: UNESA University Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. (2007). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Edisi Revisi Cetakan Pertama Bandung. Penerbit: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. Wayne. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Terj. Edisi kesepuluh jilid I bekerja sama dengan Penerbit Erlangga. Jakarta: Erlangga.
- Mulyadi. 2007. **Akuntansi manajemen**. Edisi Pertama Cetakan Pertama Yogyakarta: BPFE.STIE
- Prawirosentoso, Suyadi. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan**. Edisi Pertama Cetakan Kedua. Yogyakarta. BPFE

Rivai Veithzal, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik**, Edisi Kedua Cetakan Pertama PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Slamet Wiyadi, 2007, **Kepemimpinan dalam Perusahaan**, Edisi Pertama Cetakan Pertama Bharata Jakarta

Soeprihanto, John. 2008. **Manajemen Personalia**, Edisi Pertama Cetakan Pertama Jakarta: Badan Penerbit Ghalia Indonesia

Siagian, Sondang P. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi Cetakan Kedua PT Bumi Aksara: Jakarta

Singodimedjo Dalam Edy Sutrisno. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja**: Edisi Pertama Cetakan Pertama Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta: Gajahmada University Press

Syadam, Ghozali. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro**. Edisi Kedua Cetakan Pertama Jakarta: Djambatan

Sugiyono. (2012). **Metode Penelitian Bisnis**. Edisi Kelima Cetakan Kesepuluh. Bandung: Alfabeta.

Terry, George R. dan Leslie W. Rue. 2010. **Dasar-Dasar Manajemen**, Edisi Pertama Cetakan Pertama. Bumi Aksara: Jakarta

Jurnal:

Ananta Dwi. (2017). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Modern Widya Technical Cabang Jayapura. Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

Candra Manadika. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina. Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

Catherine Purnama (2016) Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprime. Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

Fendra Nawa. (2017). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Nusa. Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

Firziyanah Mustika Utami. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Gapura Omega Alpha Land, Depok). Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis



KUESIONER

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. GEMA MEGAH HALILINTAR BANTEN

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 - 25 Thn b. 26 - 30 Thn c. 31 – 35 Thn d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda contreng /*checklist* (✓) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

- | | | |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS | = Sangat Setuju | (diberi nilai 5) |
| S | = Setuju | (diberi nilai 4) |
| RR | = Ragu-Ragu | (diberi nilai 3) |
| TS | = Tidak Setuju | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL BEBAS KOMPENSASI (X₁)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Gaji yang anda terima diberikan tepat waktu					
2	Imbalan yang anda terima sesuai dengan apa yang anda kerjakan					
3	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur					
4	Biaya pengobatan bila anda sakit ditanggung oleh perusahaan					
5	Anda diberikan pertolongan sosial yang selalu sedia ketika anda membutuhkan pertolongan					

2. VARIABEL BEBAS DISIPLIN KERJA (X₂)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Karyawan dapat menyelesaikan semua pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan dari atasan					
2	Karyawan mentaati prosedur dan arahan yang telah diberikan pimpinan					
3	Karyawan mengevaluasi hasil pekerjaan yang telah dilakukan selama bekerja					
4	Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan					
5	Saya merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan					

3. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Para karyawan mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya					
2	Para pegawai bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya.					
3	Para pegawai selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan.					
4	Para pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten.					
5	Para pegawai bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan.					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak



LAMPIRAN

LAMPIRAN
TABULASI DATA VARIABEL

Variabel Kompensasi (X1)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	5	4	21
4	4	4	5	4	5	22
5	4	5	5	4	4	22
6	5	5	5	4	5	24
7	5	4	4	4	5	22
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	5	4	4	21
13	3	4	4	4	4	19
14	3	4	4	5	5	21
15	4	5	5	5	4	23
16	5	5	4	5	5	24
17	5	4	4	4	4	21
18	4	4	5	5	4	22
19	3	5	5	5	5	23
20	4	4	4	5	5	22
21	4	4	5	5	5	23
22	4	4	5	5	5	23
23	5	5	5	5	4	24
24	5	5	5	4	5	24
25	5	5	5	4	5	24
26	4	4	4	4	5	21
27	5	5	5	5	5	25
28	5	5	5	5	5	25
29	5	5	4	5	5	24
30	5	4	4	4	5	22
31	5	4	4	4	5	22
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	5	4	21
35	4	4	5	4	5	22
36	4	5	5	4	4	22

<i>Sambungan..</i>						
37	5	5	5	4	5	24
38	5	4	4	4	5	22
39	4	4	4	4	4	20
40	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	4	4	20
42	4	4	4	4	4	20
43	4	4	5	4	4	21
44	3	4	4	4	4	19
45	3	4	4	5	5	21
46	4	5	5	5	4	23
47	5	5	4	5	5	24
48	5	4	4	4	4	21
49	4	4	5	5	4	22
50	3	5	5	5	5	23
51	4	4	4	5	5	22
52	4	4	5	5	5	23
53	4	4	4	4	4	20
54	4	4	4	4	4	20
55	4	4	4	5	4	21
56	4	4	5	4	5	22
57	4	5	5	4	4	22
58	5	5	5	4	5	24
59	5	4	4	4	5	22
60	4	4	4	4	4	20
61	4	4	4	4	4	20
62	4	4	4	4	4	20
63	4	4	4	4	4	20
64	4	4	4	4	4	20
65	4	4	4	4	4	20

Variabel Disiplin Kerja (X2)

No.	P6	P7	P8	P9	P10	Total
1	4	5	4	4	4	21
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	5	4	21
4	4	4	5	5	5	23
5	4	4	4	4	5	21
6	4	4	4	4	5	21
7	5	4	5	4	5	23
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	5	21
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	5	21
12	4	5	4	5	4	22
13	5	5	5	5	4	24
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	5	5	5	23
16	5	5	5	5	5	25
17	4	4	4	4	5	21
18	5	4	4	5	5	23
19	5	5	5	5	5	25
20	4	5	5	4	5	23
21	4	5	5	5	5	24
22	5	5	5	5	5	25
23	5	5	5	4	5	24
24	5	4	5	5	5	24
25	5	4	5	4	5	23
26	5	4	4	5	5	23
27	5	5	5	5	5	25
28	5	5	5	4	5	24
29	5	4	5	5	4	23
30	4	5	4	5	4	22
31	4	5	4	5	4	22
32	4	5	4	4	4	21
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	5	4	21
35	4	4	5	5	5	23
36	4	4	4	4	5	21
37	4	4	4	4	5	21
38	5	4	5	4	5	23
39	4	4	4	4	4	20

<i>Sambungan..</i>						
40	4	4	4	4	5	21
41	4	4	4	4	4	20
42	4	4	4	4	5	21
43	4	5	4	5	4	22
44	5	5	5	5	4	24
45	4	4	4	4	4	20
46	4	4	5	5	5	23
47	5	5	5	5	5	25
48	4	4	4	4	5	21
49	5	4	4	5	5	23
50	5	5	5	5	5	25
51	4	5	5	4	5	23
52	4	5	5	5	5	24
53	4	5	4	4	4	21
54	4	4	4	4	4	20
55	4	4	4	5	4	21
56	4	4	5	5	5	23
57	4	4	4	4	5	21
58	4	4	4	4	5	20
59	5	4	5	4	5	21
60	4	4	4	4	4	23
61	4	4	4	4	4	21
62	4	4	4	4	5	21
63	4	4	4	4	4	23
64	4	4	4	4	5	20
65	4	4	4	4	4	21

Variabel Kinerja (Y)

No.	P11	P12	P13	P14	P15	Y
1	4	4	4	5	4	21
2	5	3	4	4	4	20
3	5	3	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	20
6	4	5	4	4	5	22
7	4	5	5	4	5	23
8	4	5	4	4	4	21
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	4	5	4	4	4	21
12	4	4	4	5	4	21
13	4	4	5	5	3	21
14	4	4	4	4	3	19
15	5	5	4	4	4	22
16	5	5	5	5	5	25
17	5	4	4	4	5	22
18	4	5	5	4	4	22
19	5	4	5	5	3	22
20	5	4	4	5	4	22
21	4	4	4	5	4	21
22	5	4	5	5	4	23
23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	5	4	5	24
25	5	5	5	4	5	24
26	4	5	5	4	4	22
27	5	5	5	5	5	25
28	5	5	5	5	5	25
29	5	5	5	4	5	24
30	5	4	4	5	5	23
31	4	4	4	5	5	22
32	4	4	4	5	4	21
33	5	3	4	4	4	20
34	5	3	4	4	4	20
35	4	4	4	4	4	20
36	4	4	4	4	4	20
37	4	5	4	4	5	22
38	4	5	5	4	5	23
39	4	5	4	4	4	21

<i>Sambungan..</i>						
40	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	4	4	20
42	4	5	4	4	4	21
43	4	4	4	5	4	21
44	4	4	5	5	3	21
45	4	4	4	4	3	19
46	5	5	4	4	4	22
47	5	5	5	5	5	25
48	5	4	4	4	5	22
49	4	5	5	4	4	22
50	5	4	5	5	3	22
51	5	4	4	5	4	22
52	4	4	4	5	4	21
53	4	4	4	5	4	21
54	5	3	4	4	4	20
55	5	3	4	4	4	20
56	4	4	4	4	4	20
57	4	4	4	4	4	20
58	4	5	4	4	5	22
59	4	5	5	4	5	23
60	4	5	4	4	4	21
61	4	5	4	4	4	21
62	4	4	4	4	4	20
63	4	4	4	4	4	20
64	4	5	4	4	4	21
65	5	3	4	4	4	20

LAMPIRAN 3
VARIABEL KOMPENSASI (X1)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	9.2	9.2	9.2
	4	41	63.1	63.1	72.3
	5	18	27.7	27.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	47	72.3	72.3	72.3
	5	18	27.7	27.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	40	61.5	61.5	61.5
	5	25	38.5	38.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	43	66.2	66.2	66.2
	5	22	33.8	33.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	37	56.9	56.9	56.9
	5	28	43.1	43.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

VARIABEL DISIPLIN KERJA (X2)**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	46	70.8	70.8	70.8
	5	19	29.2	29.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	44	67.7	67.7	67.7
	5	21	32.3	32.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	40	61.5	61.5	61.5
	5	25	38.5	38.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	38	58.5	58.5	58.5
	5	27	41.5	41.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	26	40.0	40.0	40.0
	5	39	60.0	60.0	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

VARIABEL KINERJA (Y)**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	40	61.5	61.5	61.5
	5	25	38.5	38.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	10.8	10.8	10.8
	4	32	49.2	49.2	60.0
	5	26	40.0	40.0	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	46	70.8	70.8	70.8
	5	19	29.2	29.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	44	67.7	67.7	67.7
	5	21	32.3	32.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	9.2	9.2	9.2
	4	41	63.1	63.1	72.3
	5	18	27.7	27.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4**Regression****Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	21.48	1.552	65
Semangat Kerja	21.62	1.578	65
Kompensasi	22.02	1.625	65

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Kompensasi		Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.611	.599	.983

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	94.279	2	47.139	48.762	.000 ^a
	Residual	59.936	62	.967		
	Total	154.215	64			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.279	1.848		1.774	.081		
	Kompensasi	.473	.102	.481	4.625	.000	.580	1.725
	Disiplin Kerja	.362	.099	.379	3.646	.001	.580	1.725

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts

