

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR MENARA
DELI MEDAN**

SKRIPSI

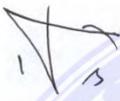
**Oleh:
MUGI SUTANTO
148320091**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2018**

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Menara Deli Medan
Nama : MUGI SUTANTO
NPM : 148320091
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing


Hery Syarial, SE, M.Si
Pembimbing I


Adelina Lubis, SE, M.Si
Pembimbing II


Dr. Hsani Effendi, SE, M.Si
Dekan


Adelina Lubis, SE, M.Si
Ka. Prodi

Tanggal Lulus : 07 Mei 2018

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Menara Deli Medan. 2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Menara Deli Medan. 3) pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Menara Deli Medan.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sinar Menara Deli Medan, dengan sampel berjumlah 58 orang. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (kuesioner). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

Hasil penelitian yang diperoleh yaitu berdasarkan uji simultan (F) bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Menara Deli Medan, dimana nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($23,442 > 2,56$), dengan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,000 < 0,1$). Berdasarkan uji parsial (uji t) untuk variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan, dimana untuk variabel kompensasi diperoleh nilai beta positif sebesar 0,441 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,1 ($0,001 < 0,1$), dan hasil uji parsial (uji t) untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai beta positif sebesar 0,307 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,1 ($0,000 < 0,1$).

Kata kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Purpose of the research 1) to know effect compensation against to employee performance PT. Sinar Menara Deli Medan, 2) to know effect work discipline against to employee performance PT. Sinar Menara Deli Medan. 3) to know effect compensation and works discipline against to employee performance corporate Sinar Menara Deli Medan.

Type of the research is causal asosiatif quantitative . Population of the research to all employee Sinar Menara Deli Medan – Podomoro City Deli Medan with Sample of the research to amounted 58 people. Type data collected in this research is primary data and secondary data. Data collection techniques in this research used questionnaire. Data analysis technique in this research used analysis descriptive, test data quality, classic assumption test and hypothesis test.

Result of the research is based on simultaneous test of compensation variabel and works discipline simultaneously have a significant effect against to employee performance Sinar Menara Deli Medan From, where value F_{count} 23,442 with significant 0,000 , F_{count} greater than F_{table} (23,442 > 2,56) with significant (0,000 < 0,1). Based on partial test for the compensation variabel and works discipline have a significant positive effect, where for the compensation variabel obtained positive beta value of 0,441 with value significant (0,001 < 0,1), and then result partial test for the works discipline variabel obtained positive beta value of 0,307, with value significant 0,000 smaller than 0,1 (0,000 < 0,1),

Key words : Compensation , Works Discipline , Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, dimana atas rahmat dan hidayahNYA penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul “ Pengaruh Kompensasi & Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Menara Deli Medan”, guna memenuhi persyaratan akademik untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Medan Area.

Mengingat banyaknya bantuan dan bimbingan yang di terima oleh penulis selama menyelesaikan Skripsi ini , untuk itu penulis ingin menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadang Ramdan, M.Eng., M.Sc., selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Efendi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahrial, S.E.,M.Si., selaku pembimbing I (satu) yang telah membantu memberikan bimbingan dan pengarahan dalam menyelesaikan penelitian ini.
4. Ibu Adelina Lubis, S.E., M.Si., selaku pembimbing II (dua) yang telah membantu memberikan masukan kepada penulis.
5. Para Dosen dan Para Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area yang telah membantu penulis dalam memberikan ilmu pengetahuan, sarana dan prasarana selama proses pembelajaran di Universitas Medan Area.

6. Kedua orang tua tercinta , (alm) Hadi Sutrisno (ayah), Mujiyati (Ibu) serta istri tercinta Dewi Puji Rahayu dan anak saya tercinta Syifa Naila Ramadhani, dan seluruh keluarga yang telah memberikan dukungan serta kontribusi kepada penulis mulai dari awal kuliah hingga akhir perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
7. Bapak Munar Rahmat selaku atasan saya yang telah memberikan dukungan kepada penulis
8. Kepada seluruh teman-teman dan sahabat saya yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang sudah membantu dan memberikan dukungan kepada penulis.

Akhirnya, atas perhatian dan bantuannya penulis mengucapkan terima kasih.

Medan, April 2018
Penulis

Mugi Sutanto
148320091

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar belakang masalah.....	1
B. Rumusan masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	6
A. Teori Kompensasi	6
1) Pengertian kompensasi.....	6
2) Tujuan kompensasi	7
3) Jenis-jenis kompensasi.....	8
4) Asas kompensasi	8
5) Indikator kompensasi	9
B. Teori Disiplin Kerja	10
1) Pengertian disiplin kerja	10
2) Jenis-jenis disiplin kerja.....	12
3) Prinsip-prinsip pendisiplinan	12
4) Indikator disiplin kerja	13
C. Teori Kinerja	15
1) Pengertian kinerja	15

2) Dimensi kinerja.....	16
3) Penilai kinerja	18
4) Indikator kinerja.....	19
5) Faktor yang mempengaruhi kinerja	20
D. Penelitian Terdahulu	22
E. Kerangka Konseptual.....	25
F. Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Jenis Penelitian, lokasi dan waktu penelitian.....	27
1) Jenis Penelitian.....	27
2) Lokasi penelitian.....	27
3) Waktu penelitian.....	28
B. Populasi & Sampel.....	28
1) Populasi.....	28
2) Sampel.....	29
C. Jenis & Sumber Data	30
D. Teknik Pengumpulan Data.....	31
E. Definisi Operasional Variabel Penelitian	32
F. Teknik Analisis Data.....	34
1) Analisis Deskriptif	34
2) Instrumen Penelitian	34
3) Uji Asumsi Klasik.....	35
4) Uji Hipotesis	36

BAB IV HASIL PENELITIAN	38
A. Profil Perusahaan	38
1) Gambaran Umum Perusahaan.....	38
2) Visi , Misi dan Nilai Perusahaan.	40
3) Struktur Organisasi	41
4) Kegiatan Usaha Perusahaan.....	46
B. Hasil Penelitian	47
1) Identifikasi Responden.....	48
2) Deskripsi Jawaban Responden.....	51
3) Uji Kualitas Data.....	68
a. Uji Validitas	68
b. Uji Reliabilitas	70
4) Uji Asumsi Klasik	72
a. Uji Normalitas.....	72
b. Uji Multikolinearitas.....	75
c. Uji Heterokedastisitas	75
5) Uji Hipotesis.....	77
a. Koefisien Determinasi.....	77
b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	78
c. Uji Signifikann Parsial (Uji t)	79
C. Pembahasan.....	81
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	85
A. Kesimpulan	85
B. Saran	86

DAFTAR PUSTAKA 87

LAMPIRAN - LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	: Peneliti Terdahulu	23
Tabel 3.1	: Rencana waktu penelitian.....	28
Tabel 3.2	: Data Karyawan PT. Sinar Menara Deli Medan.....	29
Tabel 3.3	: Instrumen Skala Likert	31
Tabel 3.4	: Operasional Variabel.....	33
Tabel 4.1	: Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	48
Tabel 4.2	: Karakteristik responden berdasarkan pendidikan.....	49
Tabel 4.3	: Karakteristik responden berdasarkan usia.....	49
Tabel 4.4	: Karakteristik responden berdasarkan masa kerja	50
Tabel 4.5	: Bobot pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan kemampuan saya	51
Tabel 4.6	: Semua pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan.....	51
Tabel 4.7	: Saya selalu menyelesaikan pekerjaan pada hari itu juga.....	52
Tabel 4.8	: Kualitas hasil pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan prosedur yang berlaku.....	53
Tabel 4.9	: Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan harapan atasan.....	53
Tabel 4.10	: Atasan saya selalu puas dengan kualitas kinerja saya.....	54
Tabel.4.11	: Saya selalu menolong rekan kerja saya dalam menyelesaikan Pekerjaannya	54
Tabel 4.12	: Saya mudah menerima masukan dan saran dari orang lain.....	55
Tabel 4.13	: Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.....	55

Tabel 4.14	: Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan.....	56
Tabel 4.15	: Gaji pokok yang diterima oleh karyawan sangat memuaskan	57
Tabel 4.16	: Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai harapan	57
Tabel.4.17	: Bonus yang diterima oleh karyawan dapat meningkatkan motivasi Kerja.....	58
Tabel 4.18	: Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan bonus secara adil Kepada setiap karyawan.....	58
Tabel 4.19	: Saya merasa puas dengan program asuransi kesehatan yang Diberikan oleh perusahaan.....	59
Tabel 4.20	: Perusahaan selalu memberikan kebebasan hak cuti kepada setiap Karyawan	59
Tabel 4.21	: Ruang kantor ditempat saya bekerja sudah tertata dengan baik.....	60
Tabel.4.22	: Perusahaan memiliki tempat parkir kendaraan yang aman dan nyaman	60
Tabel 4.23	: Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggungjawabkan tugasnya	61
Tabel 4.24	: Suasana dan lingkungan kerja saya saat ini membuat saya Semangat dalam bekerja	62
Tabel 4.25	: Karyawan mampu menghemat waktukerja sesuai dengan Ketentuan yang telah ditetapkan	62
Tabel 4.26	: Karyawan dapat menyelesaikan semua pekerjaan sesuai dengan Waktu yang ditentukan oleh atasan	63
Tabel 4.27	: Saya tidak pernah menunda pekerjaan	64

Tabel.4.28	: Semua karyawan wajib mentaati semua prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan.....	64
Tabel 4.29	: Semua karyawan harus mentaati jam masuk kerja yang sudah Ditetukan oleh perusahaan.....	65
Tabel 4.30	: Semua pekerjaan harus diselesaikan sesuai dengan aturan dan prosedur yang berlaku.....	65
Tabel 4.31	: Saya selalu datang ke kantor tepat waktu.....	66
Tabel 4.32	: Saya selalu bertanggungjawab terhadap setiap pekerjaan dan tugas Yang diberikan oleh atasan.....	67
Tabel.4.33	: Saya selalu mengevaluasi hasil pekerjaan saya.....	67
Tabel 4.34	: Atasan bertanggungjawab terhadap hasil pekerjaan bawahannya .	68
Tabel 4.35	: Hasil uji validitas variabel kompensasi.....	69
Tabel 4.36	: Hasil uji validitas variabel disiplin kerja.....	69
Tabel 4.37	: Hasil uji validitas variabel kinerja.....	70
Tabel 4.38	: Hasil uji reliabilitas variabel kompensasi.....	71
Tabel 4.39	: Hasil uji reliabilitas variabel disiplin kerja.....	71
Tabel 4.40	: Hasil uji reliabilitas variabel kinerja karyawan.....	71
Tabel 4.41	: Hasil uji normalitas dengan Kolmogrov - Smirnov	74
Tabel 4.42	: Uji Multikolinearitas	75
Tabel 4.43	: Uji Heteroskedastisitas dengan uji glejser	77
Tabel 4.44	: Model <i>Summary</i>	78
Tabel.4.45	: <i>ANOVA</i>	79
Tabel 4.46	: <i>Coefficients</i>	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	: Kerangka konseptual	25
Gambar 4.1	: Struktur Organisasi.....	43
Gambar 4.2	: Grafik Histogram.....	73
Gambar 4.3	: <i>Normal P-Plot</i>	73
Gambar 4.4	: <i>Scatterplot</i>	76



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini persaingan antar perusahaan Real Estate di Indonesia semakin ketat bahkan kian menjamur di lingkungan masyarakat yang ada pada saat ini. Untuk memenangkan persaingan ataupun sekedar bertahan dalam persaingan saat ini, perusahaan haruslah mampu memiliki visi dan misi yang kuat demi pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Hal ini berdampak pada jasa real estate yang ada untuk bisa menghasilkan produk serta memberikan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat saat ini. Pada umumnya perusahaan mempunyai tujuan yang sama, yaitu memperoleh keuntungan sebesar-besarnya serta bisa mempertahankan kehidupan dan kinerja perusahaan. Oleh sebab itu, agar tujuan perusahaan tercapai maka setiap perusahaan harus memanfaatkan sumber daya yang ada dengan menjadikan salah satu dasar bahwa karyawan adalah asset perusahaan yang harus di kelola secara baik agar kinerja yang dihasilkan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap karyawan di perusahaan manapun karena kinerja merupakan gambaran tentang hasil pekerjaan karyawan yang telah dilakukan dengan baik dan produktif. Mengelola kinerja sebaiknya dilakukan secara adil antara pegawai, pimpinan dan organisasi melalui pemahaman dan penjelasan kerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan terencana, standar dan kompetensi yang di setujui bersama. Jadi, sangat jelas bahwa untuk mencapai suatu kinerja yang tinggi dan maksimal, maka sinergi

antara orang dalam suatu organisasi menjadi sangat penting sehingga kinerja menjadi meningkat. Suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari kinerja setiap individu yang ada dalam perusahaan tersebut. Karyawan memainkan peranan yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan perusahaan, disamping itu seberapa baik seorang pemimpin mengelola kinerja bawahannya akan secara langsung mempengaruhi kinerja individu.

Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan hak dan kewajiban karyawan seperti pemberian kompensasi yang layak dan wajar serta memenuhi kewajiban seperti Gaji, jaminan kesehatan dan dana pensiun merupakan faktor penting bagi karyawan yang bekerja pada sebuah organisasi. Keberadaan besaran serta komposisi gaji, jaminan kesehatan dan dana pensiun yang diterima oleh karyawan yang bekerja di sebuah organisasi akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Siagian (2002), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin dan kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2012 : 194) Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sikap disiplin. Tanpa adanya sikap disiplin dari para pihak yang berkepentingan dalam perusahaan, maka menjadi hal yang mustahil dalam pencapaian tujuan perusahaan seperti yang diinginkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Sebagai salah satu perusahaan *Real Estate* terbesar di kota Medan, PT. Sinar Menara Deli Medan telah memiliki karyawan yang cukup kompeten dibidangnya karena untuk dapat bergabung di PT. Sinar Menara Deli tidaklah mudah harus melalui proses seleksi yang cukup ketat dan panjang dengan harapan agar sumber daya yang di rekrut sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan mampu membawa perubahan bagi perusahaan. Namun, pada kenyataannya selama periode Oktober 2017 kinerja karyawan PT. Sinar Menara Deli Medan mulai menurun seperti mundurnya jadwal proses serah terima unit dari Developer ke pengelola hal ini di sebabkan karena belum terselesaikannya keseluruhan proses pembangunan, disamping itu banyaknya karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan target yang telah di tetapkan oleh perusahaan sehingga proses operasional berjalan lebih lambat. Disisi lain, masalah gaji dan bonus juga menjadi salah satu penyebab menurunnya kinerja karyawan, banyaknya karyawan yang beranggapan bahwa terkadang besarnya tanggungjawab pekerjaan tidak sesuai dengan penghasilan yang didapatkan. Ketidakadilan dalam pemberian gaji dan bonus untuk sebagian karyawan sangatlah berpengaruh terutama bagi karyawan yang sudah memiliki keluarga karena tingkat kebutuhan ekonomi mereka menjadi bertambah. Disamping itu faktor lain yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan PT. Sinar Menara Deli Medan yaitu masalah disiplin waktu, banyak karyawan yang datang terlambat dan pulang tepat waktu sehingga menyebabkan hasil kinerja menjadi tidak maksimal hal ini dikarenakan waktu yang seharusnya digunakan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan menjadi tidak efisien padahal dalam penerapannya, PT. Sinar Menara Deli sudah menggunakan teknologi

fingerprint untuk mengetahui tingkat kehadiran para karyawannya, tetapi masih banyak karyawan yang melanggar peraturan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas ,maka peneliti merasa tertarik mengadakan suatu penelitian ilmiah yaitu:”*Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Menara Deli Medan*”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas maka dapat di kemukakan perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Menara Deli Medan ?.
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Menara Deli Medan ?.
3. Apakah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Menara Deli Medan ?.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Menara Deli Medan.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan PT.Sinar Menara Deli Medan .
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Menara Deli Medan

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan khususnya mengenai kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Menara Deli Medan.

2. Bagi Pimpinan dan Karyawan Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai pimpinan dan bagi karyawan dapat menjadi panutan dalam menjalankan aktivitas kerja sehari – hari.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat berguna bagi peneliti lain sehubungan dengan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Sinar Menara Deli Medan.

4. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan juga dapat memberikan karya penelitian baru yang dapat mendukung pengembangan system informasi akademik.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Teori Kompensasi

1. Pengertian kompensasi

Pengertian kompensasi menurut Hariandja (2009: 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 Handoko (2003: 155), menerangkan bahwa kompensasi adalah “segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Menurut Mangkunegara (2007: 213) menjelaskan bahwa “Kompensasi merupakan sebuah komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi sangat dipengaruhi factor-faktor internal dan eksternal perusahaan. Kompensasi sangat di pengaruhi oleh tekanan-tekanan factor-faktor pasar kerja, posisi rebut tawar kolektif, peraturan pemerintah, filosofi manajemen puncak tentang pembayaran dan manfaat termasuk kompensasi internasional”.

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, serta menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari

ketidakpuasan dalam pembayaran 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.

2. 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:

- 1) Sebagai ikatan kerjasama
- 2) Kepuasan kerja
- 3) Pengadaan efektif
- 4) Motivasi
- 5) Stabilitas karyawan
- 6) Disiplin
- 7) Pengaruh serikat buruh & pemerintah

3. Jenis-Jenis Kompensasi

Banyak pendapat yang menyatakan tentang jenis-jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan. Salah satunya menurut Rivai (2004 : 358) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu:

1) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan):

- a. Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji/upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham kumulatif.
- b. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

2) Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non financial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

4. Asas Kompensasi

Perusahaan harus menetapkan program-program kompensasi yang didasarkan atas asas keadilan, serta asas kelayakan dan kewajaran dengan

memperhatikan asas undang-undang perburuhan yang berlaku. Berikut ini akan diuraikan asas-asas yang penting untuk diterapkan dalam pemberian kompensasi (Suwanto, dkk 2013 : 220,221) :

1) Asas keadilan

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

2) Asas kelayakan dan kewajaran

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

5. Indikator Pengukuran Kompensasi

Kompensasi merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawannya untuk pertumbuhan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki suatu system kompensasi yang berbeda –beda sesuai dengan visi, misi, dan tujuannya. Menurut Ernie (2007:223) indikator pengukuran kompensasi terdiri dari :

a. Kompensasi Finansial

1) Kompensasi langsung

- a) Gaji dan upah
- b) Tunjangan
- c) Bonus, komisi, dan pembagian keuntungan

2) Kompensasi Tidak langsung

- a) Program perlindungan yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pension, dan asuransi tenaga kerja.
- b) Bayaran di luar jam kerja yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil.
- c) Fasilitas yaitu kendaraan, ruang kantor, tempat parkir

b. Kompensasi Nonfinansial

- 1) Pekerjaan yaitu tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggungjawab, pengakuan, dan rasa pencapaian.
- 2) Lingkungan kerja yaitu kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

B. Teori Disiplin kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Fathoni (2006: 126), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik.

Disiplin kerja Menurut Rivai (2006: 108) adalah “Keadaan yang menyebabkan / memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan dengan norma-norma atau peraturan yang telah ditetapkan”.

Menurut Soeprihatno (2006: 263) disiplin kerja adalah “sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Menurut Saydam (2006: 202), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja dalam suatu organisasi antara lain: (1) Besar kecilnya pemberian kompensasi, (2) ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, (3) ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, (4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, (5), ada tidaknya pengawasan pimpinan, (6) ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, (7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap atau tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi atau badan yang tertulis maupun tidak. Kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Hasibuan, 2012: 193,194).

2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

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

1) Disiplin Preventif

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

2) Disiplin korektif

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

3. Prinsip – prinsip pendisiplinan

Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, dengan tidak sendirinya para karyawan akan mematuhinya, maka perlu bagi pihak organisasi mengkondisikan karyawannya dengan tata tertib kantor. Untuk mengkondisikan karyawan agar bersikap disiplin, maka dikemukakan prinsip pendisiplinan sebagai berikut :

1) Pendisiplinan dilakukan secara pribadi

Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan dihadapan orang banyak, karena bila hal tersebut dilakukan menyebabkan pegawai yang bersangkutan malu dan tidak menutup kemungkinan akan sakit hati.

2) Pendisiplinan yang bersifat membangun

Selain menunjukkan kesalahan yang dilakukan karyawan, haruslah disertai dengan member petunjuk penyelesaiannya, sehingga pegawai tidak merasa bingung dalam menghadapi kesalahan yang dilakukan.

3) Keadilan dalam pendisiplinan

Dalam melakukan tindakan pendisiplinan, hendaknya dilakukan secara adil tanpa pilih kasih serta tidak membeda-bedakan antar pegawai.

4) Pendisiplinan dilakukan pada waktu karyawan tidak absen

Pimpinan hendaknya melakukan pendisiplinan ketika karyawan yang melakukan kesalahan hadir, sehingga secara pribadi ia mengakui kesalahannya.

5) Setelah pendisiplinan hendaknya dapat bersikap wajar

Hal itu dilakukan agar proses kerja dapat berjalan lancar seperti biasa dan tidak kaku dalam bersikap.

4. Indikator Pengukuran disiplin kerja

Umumnya disiplin kerja dapat terlihat apabila karyawan datang ke kantor tertur 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

teah 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.

Indikator pengukuran disiplin kerja diantaranya : ketepatan waktu. Tepat diartikan bahwa tidak ada selisih sedikitpun, tidak kurang dan tidak lebih, persis. Sedangkan waktu adalah serangkaian saat yang telah lewat, sekarang dan yang akan datang (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2002 :106). Berdasarkan pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa ketepatan waktu adalah hal keadaan tepat tidak ada selisish sedikitpun bila waktu yang di tentukan tiba; 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. Kesetiaan disini berarti sikap taat dan patuh dalam mengenakan seragam, tau dalam melaksanakan komitmen yang telah disetujui bersama dan terhadap peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan ; Mempergunakan dan memelihara peralatan kantor. Peralatan adalah salah satu penunjang kegiatan , agar kegiatan tersebut berjalan dengan lancer. Dengan penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya dapat mengurangi resiko dan kerusakan yang lebih berat.

C. Teori Kinerja

1. Pengertian kinerja

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 (Mathis dan Jackson, 2009: 113).

Menurut Sutrisno (2010: 151) “prestasi kerja atau kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja“.Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan, serta untuk keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan lainnya. Penilaian kinerja terhadap tenaga kerja biasanya dilakukan oleh manajemen yang hirarkinya langsung diatas tenaga kerja yang bersangkutan atau manajemen yang ditunjuk untuk itu.

Kinerja juga dapat dikatakan sebagai penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi (Ilyas, 2002:65).

Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu

periodik dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya- biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen semacamnya, untuk memotivasi individu karyawan agar mencapai sasaran organisasi dan memenuhi standar perilaku maka perlu dilakukan penilaian kinerja sehingga dapat membuahkan hasil yang diinginkan oleh organisasi, penilaian kinerja dapat digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya diinginkan, melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta pemberian penghargaan, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik (Veitzal dan Sagala, 2009:604).

2. Dimensi Kinerja

Untuk mengetahui kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan, maka perlu dilakukan penilaian terhadap kinerja karyawan. Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai seberapa baik karyawan telah melaksanakan pekerjaannya dan apa yang harus mereka lakukan untuk menjadi lebih baik di masa mendatang. Ini dilaksanakan dengan merujuk pada isi pekerjaan yang mereka lakukan dan apa yang mereka harapkan untuk mencapai setiap aspek dari pekerjaan mereka. Isi dari suatu pekerjaan merupakan dasara tetap perumusan sasaran yang akan dicapai dari suatu tugas utama yang dapat dirumuskan ebagai target kuantitas, standar kinerja suatu tugas atau proyek tertentu untuk diselesaikan (Rivai dan Basri , 2005 : 77)

Dimensi yang dipergunakan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan menurut Prawirosentono (1999:236) sebagai berikut :

1. Pengetahuan atas pekerjaan, kejelasan pengetahuan atas tanggung jawab pekerjaan yang menjadi tugas karyawan.

2. Perencanaan dan organisasi, kemampuan membuat rencana pekerjaan meliputi jadwal dan urutan pekerjaan, sehingga tercapai efisiensi dan efektivitas.
3. Mutu pekerjaan, ketelitian dan ketepatan pekerjaan
4. Produktivitas, jumlah pekerjaan yang dihasilkan dibandingkan dengan waktu yang digunakan.
5. Pengetahuan teknis, dasar teknis dan kepraktisan sehingga pekerjaannya mendekati standar kinerja
6. *Judgement*, kebijakan naluriah dan kemampuan menyimpulkan tugas sehingga tujuan organisasi tercapai.
7. Komunikasi, kemampuan berhubungan secara lisan dengan orang lain.
8. Kerjasama, kemampuan bekerja sama dengan orang lain dan sikap yang konstruktif dalam tim.
9. Kehadiran dalam rapat, kemampuan dan keikutsertaan (partisipasi) dalam rapat berupa pendapat atau ide.
10. Manajemen proyek, kemampuan mengelola proyek, baik membina tim, membuat jadwal kerja, anggaran dan menciptakan hubungan baik antar karyawan.
11. Kepemimpinan, kemampuan mengarahkan dan membimbing bawahan, sehingga terciptanya efisiensi dan efektivitas.
12. Kemampuan memperbaiki diri sendiri, kemampuan memperbaiki diri dengan studi lanjutan atau kursus-kursus

3. Penilai Kinerja

Untuk mendapatkan informasi atas kinerja karyawan, maka ada beberapa pihak baik itu perorangan ataupun kelompok yang biasanya melakukan penilaian atas kinerja karyawan/pegawai. Menurut Robbins (2001 : 260) ada lima pihak yang dapat melakukan penilaian kinerja karyawan yaitu :

1) Atasan langsung

Sekitar 96% dari semua evaluasi kinerja pada tingkat bawah dan menengah dari organisasi dijalankan oleh atasan langsung karyawan itu karena atasan langsung yang memberikan pekerjaan dan paling tahu kinerja karyawannya.

2) Rekan sekerja

Penilaian kinerja yang dilakukan oleh rekan sekerja dilaksanakan dengan pertimbangan, *pertama*, rekan sekerja dekat dengan tindakan interaksi sehari-hari memberikan kepada karyawan pandangan menyeluruh terhadap kinerja seseorang karyawan dalam pekerjaan. *Kedua*, dengan menggunakan rekan sekerja sebagai penilai menghasilkan sejumlah penilaian yang independen.

3) Evaluasi diri

Evaluasi ini cenderung mengurangi kedefenisifan para karyawan mengenai proses penilaian, dan evaluasi ini merupakan sarana yang unggul untuk merangsang pembahasan kinerja karyawan dan atasan karyawan.

4) Bawahan langsung

Penilaian kinerja karyawan oleh bawahan langsung dapat memberikan informasi yang tepat dan rinci mengenai perilaku seorang atasan karena lazimnya penilai mempunyai kontak yang sering dengan yang dinilai.

5) Pendekatan menyeluruh : 360 – derajat

Penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh atasan, pelanggan, rekan sekerja, dan bawahan. Penilaian kinerja ini cocok di dalam organisasi yang memperkenalkan tim.

Berdasarkan uraian mengenai siapa yang biasanya menilai kinerja karyawan dalam organisasi dan dengan mempertimbangkan berbagai hal, maka dalam penelitian ini, penilaian kinerja karyawan/pegawai dilakukan oleh atasan karyawan (supervisory appraisal).

4. Indikator kinerja

Menurut Hasibuan (2009: 39), indikator pengukuran kinerja karyawan terdiri dari:

1) Kuantitas

Kuantitas adalah besarnya volum atau beban kerja karyawan.

2) Kualitas

Kualitas adalah tanggung jawab moral terhadap kualitas kerja.

3) *Personality*

Personality merupakan kepribadian masing-masing karyawan.

4) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah adanya penerapan disiplin waktu terhadap karyawan.

Menurut Husein Umar dalam Mangkunegara (2005 : 18), ada beberapa indikator penting dalam kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Mutu pekerjaan
- 2) Kejujuran karyawan
- 3) Inisiatif
- 4) Kehadiran
- 5) Sikap
- 6) Kerjasama
- 7) Keandalan
- 8) Pengetahuan tentang pekerjaan
- 9) Tanggung jawab
- 10) Pemanfaatan waktu kerja

5. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Di sebagian besar organisasi, kinerja para karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual (Mathis dan Jackson, 2009:113,114) yaitu:

- 1) Kemampuan individual, terdiri dari beberapa komponen yaitu bakat, minat dan faktor kepribadian.
- 2) Usaha yang dicurahkan yaitu terdiri dari motivasi, etika kerja, kehadiran dan rancangan tugas.

- 3) Dukungan organisasi yang diterimanya terdiri dari pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja.

Hubungan ketiga faktor ini diakui secara luas dalam literatur manajemen sebagai: Kinerja (Performance) = Kemampuan (Ability) x Usaha (Effort) x Dukungan (Support). Kinerja individual ditingkatkan sampai tingkat dimana ketiga komponen tersebut ada dalam diri karyawan.

Menurut A. Dale Timple (Mangkunegara, 2005 : 15), faktor – faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional), yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat – sifat seseorang. Faktor eksternal , yaitu faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor-faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Menurut Mangkunegara (2005: 16 – 17), faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah faktor individu dan lingkungan :

- 1) Faktor individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Faktor lingkungan

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relative memadai.

D. Peneliti Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penuli. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

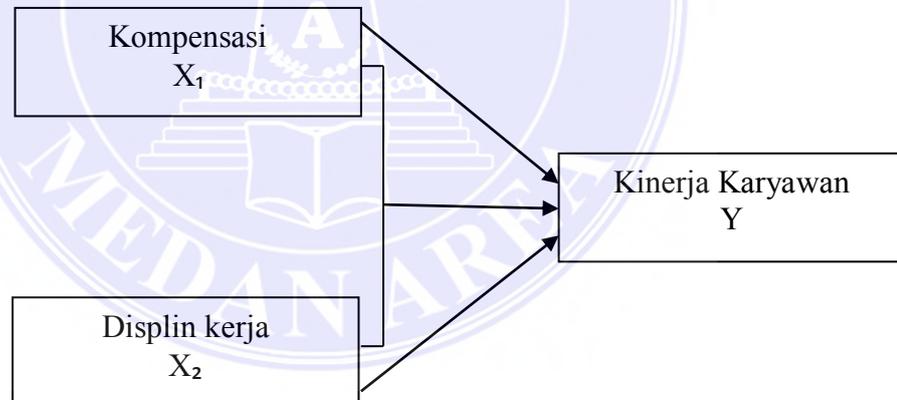
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil
1	Kempa, 2016	Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima.	<p>1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 dan hasil ini lebih kecil dari 0,05, selain itu hubungan kedua variabel dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 3.717 lebih besar dari t tabel sebesar 1.685.</p> <p>2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,016 lebih kecil dari 0,05, selain itu hubungan kedua variabel dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 2.519 lebih besar dari t tabel sebesar 1.685.</p> <p>3. Berdasarkan hasil penelitian bahwa kompensasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh simultan, hal ini dibuktikan dengan uji F antara variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. selain itu hubungan kedua variabel dapat diketahui dari nilai Fhitung $42.298 > Ftabel$ 2.845.</p>
2	Astutik, 2016	Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan STIE PGRI Dewantara Jombang.	<p>1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan hasil ini lebih kecil dari 0,05, dan nilai t hitung 4.194 lebih besar dari t tabel 1.667 ($4.194 > 1.667$).</p> <p>2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa disiplin mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan hasil ini lebih kecil dari 0,05, dan nilai t hitung 2.359 lebih dari t tabel 1.667 ($2.359 > 1.667$).</p> <p>3. Berdasarkan hasil penelitian, nilai Fhitung sebesar 40.268 lebih besar dari Ftabel sebesar 3.13 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara simultan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.</p>

3	Wairooy, 2017	Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina(persero), tbk. Pemasaran Region VII Makasar.	<p>1. Dari hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh positif signifikan hal ini terlihat dari nilai koefisien sebesar 0,029 lebih kecil dari 0,05 dan juga nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2.230 > 1.943$).</p> <p>2. Dari hasil penelitian kompensasi berpengaruh positif signifikan hal ini terlihat dari nilai koefisien sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan juga nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4.422 > 1.943$).</p> <p>3. Dari hasil penelitian, nilai F hitung sebesar 15,124 lebih besar dari F tabel ($15.124 > 3.20$) dan signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. hal ini membuktikan bahwa variabel bebas secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel tidak bebas.</p>
4	Prayitno, 2017	Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di pabrik rokok Fajar Berlian Tulungagung.	<p>1. Dari hasil penelitian kompensasi berpengaruh positif signifikan hal ini terlihat dari nilai koefisien sebesar 0,013 lebih kecil dari 0,05.</p> <p>2. Dari hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh positif signifikan hal ini terlihat dari nilai koefisien sebesar 0,43 lebih kecil dari 0,05.</p> <p>3. Dari hasil penelitian nilai F hitung sebesar 4.957 lebih besar dari Ftabel 3.94 dengan signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. hal ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif signifikan.</p>
5	Isvandiari, 2017	Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PG. Meritjan Kediri.	<p>1. Dari hasil penelitian, nilai thitung untuk variabel kompensasi adalah $3.419 > 1.992$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Dari hasil penelitian, nilai t hitung variabel disiplin kerja sebesar $3.651 > t_{tabel} 1.992$ dengan tingkan signifikansi $0,000 < 0,005$, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Dari hasil penelitian, nilai Fhitung sebesar $45.921 > F_{tabel} 3.97$ dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>

E. Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini akan dilihat bagaimana pengaruh dari kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja. Kompensasi merupakan salah satu alasan mengapa seseorang mau bekerja. Dengan adanya pemberian kompensasi yang layak akan menimbulkan semangat karyawan dalam bekerja, dengan begitu karyawan akan terpacu untuk meningkatkan hasil kerjanya. Disiplin dalam bekerja merupakan salah satu tindakan untuk memberikan semangat kepada karyawan agar melakukan semua kegiatan perusahaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku apabila hal ini dijalankan akan memacu peningkatan hasil kerja. Sehingga kompensasi dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk lebih menyederhanakan kerangka pemikiran tersebut maka dibuatlah kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

E. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012: 51) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan”. Berdasarkan rumusan

masalah yang telah dikemukakan , maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Menara Deli Medan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Menara Deli Medan.
3. Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Menara Deli Medan.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian, Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Jenis penelitian ini dapat di golongan penelitian kuantitatif asosiatif kausal. Sugiyono (2010: 13) mengatakan bahwa metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian. Analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono, 2010 : 55-56) juga mengatakan bahwa rumusan masalah asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dan hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, sehingga ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang di pengaruhi). Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian kuantitatif asosiatif kausal adalah penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih dari beberapa populasi atau sampel dengan teknik pengambilan sampel secara random dan menggunakan instrument penelitian dalam pengumpulan data untuk menguji hipotesis / dugaan yang telah ditetapkan dengan pertanyaan/ angket.

2. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Sinar Menara Deli Medan yang terletak di JL. Putri Hijau No. 1 OPQ Medan. Telp (061) 4567 999.

3. Waktu penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan di mulai bulan Desember 2017 sampai dengan Maret 2018.

Tabel 3.1
Rencana Waktu Penelitian

No	Uraian Kegiatan	Waktu																			
		Des-17				Jan-18				Feb-18				Mar-18				Apr-18			
		I	II	III	IV																
1	Penyusunan proposal dan bimbingan			■	■																
2	Seminar Proposal							■	■												
3	Pengumpulan data, pengolahan data, dan bimbingan Skripsi.											■	■	■	■						
4	Seminar Hasil															■	■	■			
5	Pengajuan sidang Skripsi																			■	■

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono, (2010: 115) 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. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan/ti PT. Sinar Menara Deli Medan yang berjumlah 141 orang dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.2
Data Karyawan PT. Sinar Menara Deli Medan

No	Department	Jumlah	Sampel
1	Project	44	18
2	Finance	20	8
3	Legal	5	2
4	Marketing	46	19
5	HR & GA	19	8
6	Office Management	7	3
Total		141	58

Sumber : Data Human Resources & General Affairs PT. Sinar Menara Deli Tahun 2017.

2. Sampel

Sugiyono (2006: 73) “Sampel adalah bagian dari 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”. Teknik sampling menggunakan *proporsionate stratified random sampling* yaitu pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata secara proporsional, dilakukan sampling ini apabila anggota populasinya heterogen. Untuk menentukan ukuran sampel maka digunakan rumus Slovin dalam menentukan jumlah unit sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Dimana :

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e : taraf kesalahan (*standar error* 10%)

Maka jumlah sampel yang diperoleh adalah :

$$n = \frac{141}{1 + 141 (0,1^2)}$$

$$n = 58,50$$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin maka diketahui jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 58,50 dibulatkan menjadi 58 orang yang akan diambil secara acak pada jumlah populasi yang ada.

C. Jenis dan Sumber Data

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

1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh oleh peneliti dari responden atau pihak pertama seperti hasil wawancara dan jawaban kuesioner tentang variabel 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 organisasi mengenai sejarah organisasi yang penulis teliti.

D. Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2010: 193) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket) dan observasi (pengamatan). Namun karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penulis hanya melakukan kuesioner (angket) sebagai teknik pengumpulan data. Sugiyono (2010: 199) mengatakan kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan skala likert sebagai alat ukur instrument penelitian yang telah ditentukan variabel sebelumnya. Menurut Sugiyono (2010: 132) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative. Berikut tabel instrument skala likert :

Tabel 3.3
Tabel Instrument Skala Likert

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

E. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Di bawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

1. Kompensasi (X_1)

Segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk hasil kerja mereka.

2. Disiplin Kerja (X_2)

Sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Hasil dari kerja karyawan / prestasi kerja karyawan yang sesuai dengan tujuan dari perusahaan.

Tabel 3.4
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kompensasi (X ₁)	Kompensasi adalah " segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka". (Handoko , 2003 :155)	1. Kompensasi Finansial A. Kompensasi langsung a) Gaji & upah b) Tunjangan c) Bonus & komisi B. Kompensasi tidak langsung a) Asuransi kesehatan, b) Cuti tahunan c) Ruang kantor, tempat parkir 2. Kompensasi Non Finansial a) Pekerjaan b) Lingkungan pekerjaan	Likert's
Disiplin Kerja (X ₂)	Disiplin kerja adalah "keadaan yang menyebabkan / memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan dengan norma-norma atau peraturan yang telah ditetapkan. (Rivai , 2006 :108)	1. Penggunaan waktu secara efektif. 2. Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan. 3. Tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas	Likert's
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. (Mathis dan Jackson, 2009 :113)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. <i>Personality</i> 4. Ketepatan waktu	Likert's

F. Teknik Analisa Data

1. Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif merupakan cara merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas melalui pengumpulan, penyusunan, dan penganalisisan data sehingga dapat diketahui gambaran data penelitian yang diteliti.

2. Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur data yang telah diperoleh setelah penelitian, merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan. kriteria pengujian validitas kuesioner sebagai berikut :

- Jika nilai signifikansi < 0.1 maka pertanyaan dikatakan valid.
- Jika nilai signifikansi > 0.1 maka pertanyaan dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat alat ukur yang digunakan menunjukkan akurasi dan konsistensi pengukuran. Skala pengukuran yang reliable memiliki *Cronbach Alpha* $> 0,80$ atau nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. (Situmorang , et al.2008 :40)

Cara pengambilan keputusan :

Jika r-alpha positif dan lebih besar dari r-tabel maka pertanyaan reliable.

Jika r-alpha negative dan lebih kecil dari r-tabel maka pertanyaan tidak reliable.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi datanya terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik jika distribusi datanya mengikuti distribusi normal atau mendekati normal, caranya adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

b. Multikolinearitas

Tujuan Uji *multikolinearitas* adalah untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat *problem multikolinearitas*. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Menurut Santoso (2004: 203), pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5 maka variabel bebas tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya

c. Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas berarti varians variabel independen adalah konstan atau sama untuk setiap nilai tertentu variabel indeenden (homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas diuji dengan menggunakan kurva *scatterplot*

nilai residual variabel dependen. Pengambilan kesimpulan diketahui dari memperlihatkan sebaran plot data (Situmorang *et al*, 2008: 63).

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini terdiri atas :

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya adalah untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independent dalam menerangkan variasi variabel dependent nilai koefisien determinasi adalah antar nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.. Koefisien determinasi (adjusted R^2) menggunakan rumus :

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

Dimana :

D : Koefisien Determinasi

R : Koefisien variabel bebas atau variabel terikat.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 99% ($\alpha=0,1$).

- 1) H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 99% ($\alpha = 0,1$), 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 99% ($\alpha = 0,1$), 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.

c. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistic dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstanta, dengan tingkat keyakinan 99% ($\alpha = 0,1$)

- 1) H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 99% ($\alpha = 0,1$) 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 99% ($\alpha = 0,1$), 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.

DAFTAR PUSTAKA

- Ernie Tisnawati Sule Kurniawan Saefullah, 2007, **Pengantar Manajemen**, Kencana, Jakarta.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Rhineka Cipta, Jakarta
- Ilys, Yaslis, 2002, **Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian**, Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI : Depok.
- Handoko, T. Hani, 2003, **Manajemen**, Edisi Revisi, BPFE Universitas Gajah Mada Press Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot T.E , 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia** , Cetakan Ketiga, Grasindo.
- Hasibuan. Melayu SP, 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Cetakan Kelima Belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2007, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, Robert.L dan Jackson, Jhon H 2009, *Human Resources Management*, Jakarta Salemba Empat.
- Rivai, Veitzal, 2004, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik**, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai. Veithzal, 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Singgih,Santoso.(2004).**SPSS Statistik Prametrik**, PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia Jakarta..
- Situmorang, Syafrizal Helmi; Doli M. Ja'far, Iskandar Muda, Muslich Lutfi: Syahyunan 2008, **Analisis Data Penelitian**. Cetakan pertama. Usu Press. Medan
- Soeprihanto John, 2006, **Partisipasi, Komunikasi, Persuasi, Dan Disiplin Dalam Pembangunan Nasional**, Alumni: Bandung.
- Sugiyono, 2010. **Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)**,Cetakan ke – 15 ,Alfabeta, Bandung.

Sutrisno, Edy, 2010, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit Kencana Prenada Media Group : Jakarta.

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

Syaidam , Gouzali, 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Mikro**, Djambaran : Jakarta.

Veitzal dan Sagala Jauvani , 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**, Rajawali Pers : Jakarta.

Sumber Jurnal

Kempa sesilia , Purnama Catherine, 2016 , **Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima**, Jurnal Agora Vol 4 No. 2.

Astutik Mardi, 2016, **Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan STIE PGRI Dewantara Jombang**, AKADEMIKA Vol 14, No.2.

Wairooy Ali, 2017, **Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar**, Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran Vol 4, No.1.

Prayitno Hadri Dian, 2017, **Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Rokok Fajar Berlian Tulungagung**. Artikel Skripsi, Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Isvandiari Any, Lutfiathul F, 2017, **Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri**, Jurnal JIBEKA, Vol 11. No.1.

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINAR MENARA DELI MEDAN

Responden yang terhormat, saya sangat mengharapkan kerjasamanya untuk mengisi kuesioner ini dengan benar. Kuesioner ini hanya digunakan untuk penyelesaian data penelitian dan karya ilmiah semata. Atas perhatiannya, saya ucapkan terima kasih.

I. IDENTITAS RESPONDEN

No Responden :

1. Nama :
3. Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SLTA c. S1
b. D-III d. S2
5. Usia :
6. Masa kerja :

II. KUESIONER

Isilah lembar pertanyaan di bawah ini tanpa kecuali sesuai dengan pendapat saudara dan kondisi di lingkungan kerja saudara. Beri tanda *check list* (✓) pada kolom sebelah kanan sesuai dengan jawaban saudara. Untuk penilaian menggunakan skala likert

Simbol	Kategori	Nilai / Bobot
SS	Sangat setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat tidak setuju	1

KINERJA (Y)

No	Uraian	SS	S	KS	TS	STS
1	Bobot pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan kemampuan saya.					
2	Semua pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan.					
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan pada hari itu juga.					
4	Kualitas hasil pekerjaan yang selesai sudah sesuai dengan prosedur yang berlaku.					
5	Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan harapan atasan.					
6	Atasan saya selalu puas dengan kualitas kinerja saya.					
7	Saya selalu menolong rekan kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaannya.					
8	Saya mudah menerima masukan dan saran dari orang lain.					
9	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.					
10	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan.					

DISPLIN (X2)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan mampu menghemat waktu kerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.					
2	Karyawan dapat menyelesaikan semua pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh atasan.					
3	Saya tidak pernah menunda pekerjaan.					
4	Semua karyawan wajib mentaati semua prosedur yang di tetapkan oleh perusahaan.					
5	Semua karyawan harus mentaati jam masuk kerja yang sudah di tentukan oleh perusahaan.					
6	Semua pekerjaan harus di selesaikan sesuai dengan aturan dan prosedur yang berlaku.					
7	Saya selalu datang ke kantor tepat waktu.					
8	Saya selalu bertanggungjawab terhadap setiap pekerjaan dan tugas yang diberikan oleh atasan.					
9	Saya selalu mengevaluasi hasil pekerjaan saya.					
10	Atasan harus bertanggungjawab terhadap hasil pekerjaan bawahannya.					

KOMPENSASI (XI)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji pokok yang diterima oleh karyawan sangat memuaskan.					
2	Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai harapan.					
3	Bonus yang diterima oleh karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja.					
4	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan bonus secara adil kepada setiap karyawan.					
5	Saya merasa puas dengan program asuransi kesehatan yang diberikan oleh perusahaan.					
6	Perusahaan selalu memberikan kebebasan hak cuti kepada setiap karyawan.					
7	Ruang kantor ditempat saya bekerja sudah tertata dengan baik.					
8	Perusahaan memiliki tempat parkir kendaraan yang aman dan nyaman.					
9	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaannya kepada karyawan untuk mempertanggungjawabkan tugasnya.					
10	Suasana dan lingkungan kerja saya saat ini membuat saya semangat dalam bekerja.					

Correlations

		Kinerja_1	Kinerja_2	Kinerja_3	Kinerja_4	Kinerja_5	Kinerja_6	Kinerja_7	Kinerja_8	Kinerja_9	Kinerja_10	TotalX2
Kinerja_1	Pearson Correlation	1	.284	.521**	.335	.423	.489	.600	.322	.344	-.028	.651**
	Sig. (2-tailed)		.031	.000	.010	.001	.000	.000	.014	.008	.833	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Kinerja_2	Pearson Correlation	.284	1	.189	.397**	.292	.246	.239	.250	.252	-.056	.469**
	Sig. (2-tailed)	.031		.156	.002	.026	.063	.071	.059	.056	.676	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Kinerja_3	Pearson Correlation	.521**	.189	1	.438**	.614**	.581**	.570**	.258	.103	.116	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000	.156		.001	.000	.000	.000	.051	.441	.384	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Kinerja_4	Pearson Correlation	.335	.397**	.438**	1	.367**	.280	.359**	.090	.244	.171	.596**
	Sig. (2-tailed)	.010	.002	.001		.005	.033	.006	.503	.065	.199	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Kinerja_5	Pearson Correlation	.423	.292	.614**	.367**	1	.657**	.736**	.714**	.474**	.238	.848**
	Sig. (2-tailed)	.001	.026	.000	.005		.000	.000	.000	.000	.072	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Kinerja_6	Pearson Correlation	.489	.246	.581**	.280	.657**	1	.509**	.517**	.395**	.142	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000	.063	.000	.033	.000		.000	.000	.002	.288	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Kinerja_7	Pearson Correlation	.600	.239	.570**	.359**	.736**	.509**	1	.635**	.557**	.107	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000	.071	.000	.006	.000	.000		.000	.000	.426	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Kinerja_8	Pearson Correlation	.322	.250	.258	.090	.714**	.517**	.635**	1	.562**	.258	.702**
	Sig. (2-tailed)	.014	.059	.051	.503	.000	.000	.000		.000	.050	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Kinerja_9	Pearson Correlation	.344	.252	.103	.244	.474**	.395**	.557**	.562**	1	.107	.598**
	Sig. (2-tailed)	.008	.056	.441	.065	.000	.002	.000	.000		.425	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Kinerja_10	Pearson Correlation	-.028	-.056	.116	.171	.238	.142	.107	.258	.107	1	.369**
	Sig. (2-tailed)	.833	.676	.384	.199	.072	.288	.426	.050	.425		.004
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
TotalX2	Pearson Correlation	.651**	.469**	.681**	.596**	.848**	.729**	.807**	.702**	.598**	.369**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

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

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

Correlations

		Komp_1	Komp_2	Komp_3	Komp_4	Komp_5	Komp_6	Komp_7	Komp_8	komp_9	Komp_10	TotalX1
Komp_1	Pearson Correlation	1	.435**	.261	.472**	.370**	.492**	.259	.315	.200	.565**	.656**
	Sig. (2-tailed)		.001	.048	.000	.004	.000	.050	.016	.133	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Komp_2	Pearson Correlation	.435**	1	.435**	.767**	.546**	.631**	.157	.347**	.480**	.370**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.001		.001	.000	.000	.000	.238	.008	.000	.004	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Komp_3	Pearson Correlation	.261	.435**	1	.321	.750**	.263	.247	.210	.289	.219	.635**
	Sig. (2-tailed)	.048	.001		.014	.000	.046	.062	.114	.028	.098	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Komp_4	Pearson Correlation	.472**	.767**	.321	1	.399**	.680**	.089	.318**	.253	.348**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.014		.002	.000	.509	.015	.056	.007	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Komp_5	Pearson Correlation	.370**	.546**	.750**	.399**	1	.319	.490**	.247	.409**	.201	.727**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.002		.015	.000	.061	.001	.131	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Komp_6	Pearson Correlation	.492**	.631**	.263	.680**	.319	1	.264	.614**	.320	.446**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.046	.000	.015		.045	.000	.014	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Komp_7	Pearson Correlation	.259	.157	.247	.089	.490**	.264	1	.290	.383**	.154	.502**
	Sig. (2-tailed)	.050	.238	.062	.509	.000	.045		.027	.003	.247	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Komp_8	Pearson Correlation	.315	.347**	.210	.318**	.247	.614**	.290	1	.529**	.487**	.653**
	Sig. (2-tailed)	.016	.008	.114	.015	.061	.000	.027		.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
komp_9	Pearson Correlation	.200	.480**	.289	.253	.409**	.320	.383**	.529**	1	.424**	.641**
	Sig. (2-tailed)	.133	.000	.028	.056	.001	.014	.003	.000		.001	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Komp_10	Pearson Correlation	.565**	.370**	.219	.348**	.201	.446**	.154	.487**	.424**	1	.662**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.098	.007	.131	.000	.247	.000	.001		.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
TotalX1	Pearson Correlation	.656**	.755**	.635**	.663**	.727**	.729**	.502**	.653**	.641**	.662**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

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

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

Correlations

		Disiplin_1	Disiplin_2	Disiplin_3	Disiplin_4	Disiplin_5	Disiplin_6	Disiplin_7	Disiplin_8	Disiplin_9	Disiplin_10	TotalX2
Disiplin_1	Pearson Correlation	1	.552**	.387**	.725**	.378**	.387**	.530**	.351**	.293**	.577**	.663**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.000	.003	.003	.000	.007	.026	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Disiplin_2	Pearson Correlation	.552**	1	.616**	.562**	.491**	.640**	.723**	.479**	.595**	.352**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.007	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Disiplin_3	Pearson Correlation	.387**	.616**	1	.385**	.504**	.859**	.606**	.805**	.798**	.613**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000		.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Disiplin_4	Pearson Correlation	.725**	.562**	.385**	1	.551**	.520**	.743**	.502**	.384**	.426**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003		.000	.000	.000	.000	.003	.001	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Disiplin_5	Pearson Correlation	.378**	.491**	.504**	.551**	1	.429**	.585**	.620**	.493**	.476**	.703**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000		.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Disiplin_6	Pearson Correlation	.387**	.640**	.859**	.520**	.429**	1	.625**	.754**	.718**	.384**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.001		.000	.000	.000	.003	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Disiplin_7	Pearson Correlation	.530**	.723**	.606**	.743**	.585**	.625**	1	.644**	.505**	.280**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.033	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Disiplin_8	Pearson Correlation	.351**	.479**	.805**	.502**	.620**	.754**	.644**	1	.765**	.498**	.845**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Disiplin_9	Pearson Correlation	.293**	.595**	.798**	.384**	.493**	.718**	.505**	.765**	1	.432**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.026	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000		.001	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Disiplin_10	Pearson Correlation	.577**	.352**	.613**	.426**	.476**	.384**	.280**	.498**	.432**	1	.665**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.000	.001	.000	.003	.033	.000	.001		.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
TotalX2	Pearson Correlation	.663**	.771**	.870**	.739**	.703**	.830**	.796**	.845**	.797**	.665**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

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

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

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	58	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	11

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja_1	4.47	.569	58
Kinerja_2	4.16	.523	58
Kinerja_3	4.33	.543	58
Kinerja_4	3.98	.688	58
Kinerja_5	4.12	.564	58
Kinerja_6	4.38	.489	58
Kinerja_7	4.26	.515	58
Kinerja_8	4.07	.588	58
Kinerja_9	4.19	.438	58
Kinerja_10	3.91	.732	58
TotalX2	41.86	3.591	58

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja_1	79.26	46.581	.601	.733
Kinerja_2	79.57	48.320	.409	.746
Kinerja_3	79.40	46.559	.637	.733
Kinerja_4	79.74	46.160	.528	.734
Kinerja_5	79.60	45.015	.824	.720
Kinerja_6	79.34	46.686	.695	.732
Kinerja_7	79.47	45.867	.780	.726
Kinerja_8	79.66	45.984	.657	.729
Kinerja_9	79.53	48.008	.556	.742
Kinerja_10	79.81	48.227	.276	.751
TotalX2	41.86	12.893	1.000	.830

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
83.72	51.572	7.181	11

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	58	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	11

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Komp_1	4.02	.439	58
Komp_2	4.07	.454	58
Komp_3	4.05	.605	58
Komp_4	4.12	.329	58
Komp_5	4.16	.523	58
Komp_6	4.14	.395	58
Komp_7	4.03	.458	58
Komp_8	4.16	.489	58
komp_9	4.02	.397	58
Komp_10	3.67	.659	58
TotalX1	40.43	3.141	58

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Komp_1	76.84	36.028	.614	.741
Komp_2	76.79	35.360	.721	.734
Komp_3	76.81	34.998	.572	.735
Komp_4	76.74	36.827	.632	.746
Komp_5	76.71	34.948	.684	.732
Komp_6	76.72	35.993	.697	.739
Komp_7	76.83	36.777	.445	.749
Komp_8	76.71	35.685	.605	.738
komp_9	76.84	36.414	.602	.743
Komp_10	77.19	34.402	.597	.731
TotalX1	40.43	9.864	1.000	.847

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
80.86	39.454	6.281	11

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	58	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.778	11

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Disiplin_1	4.17	.596	58
Disiplin_2	4.02	.577	58
Disiplin_3	3.78	.702	58
Disiplin_4	4.00	.649	58
Disiplin_5	4.07	.491	58
Disiplin_6	3.88	.623	58
Disiplin_7	4.02	.546	58
Disiplin_8	3.97	.700	58
Disiplin_9	3.83	.775	58
Disiplin_10	3.93	.697	58
TotalX2	39.66	4.901	58

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Disiplin_1	75.14	88.682	.627	.763
Disiplin_2	75.29	87.685	.746	.759
Disiplin_3	75.53	84.604	.850	.748
Disiplin_4	75.31	87.095	.707	.758
Disiplin_5	75.24	89.555	.676	.765
Disiplin_6	75.43	86.320	.809	.754
Disiplin_7	75.29	87.860	.774	.759
Disiplin_8	75.34	84.967	.823	.750
Disiplin_9	75.48	84.570	.765	.749
Disiplin_10	75.38	87.468	.623	.760
TotalX2	39.66	24.019	1.000	.921

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
79.31	96.077	9.802	11

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin kerja, Kompensasi ^b		Enter

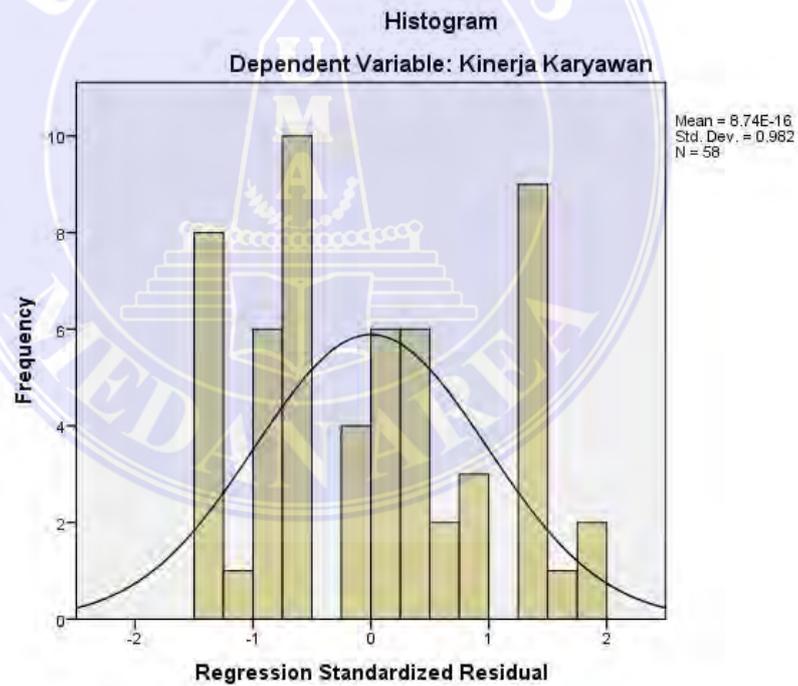
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

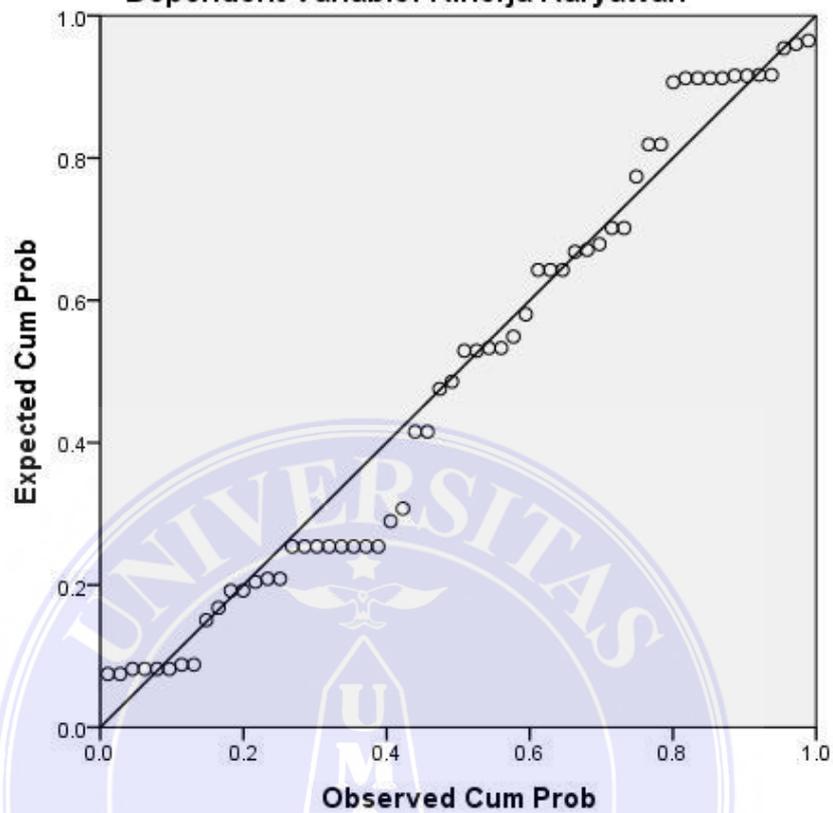
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.881	4.710		2.523	.015		
	Kompensasi	.441	.125	.385	3.527	.001	.822	1.217
	Disiplin kerja	.307	.080	.419	3.830	.000	.822	1.217

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



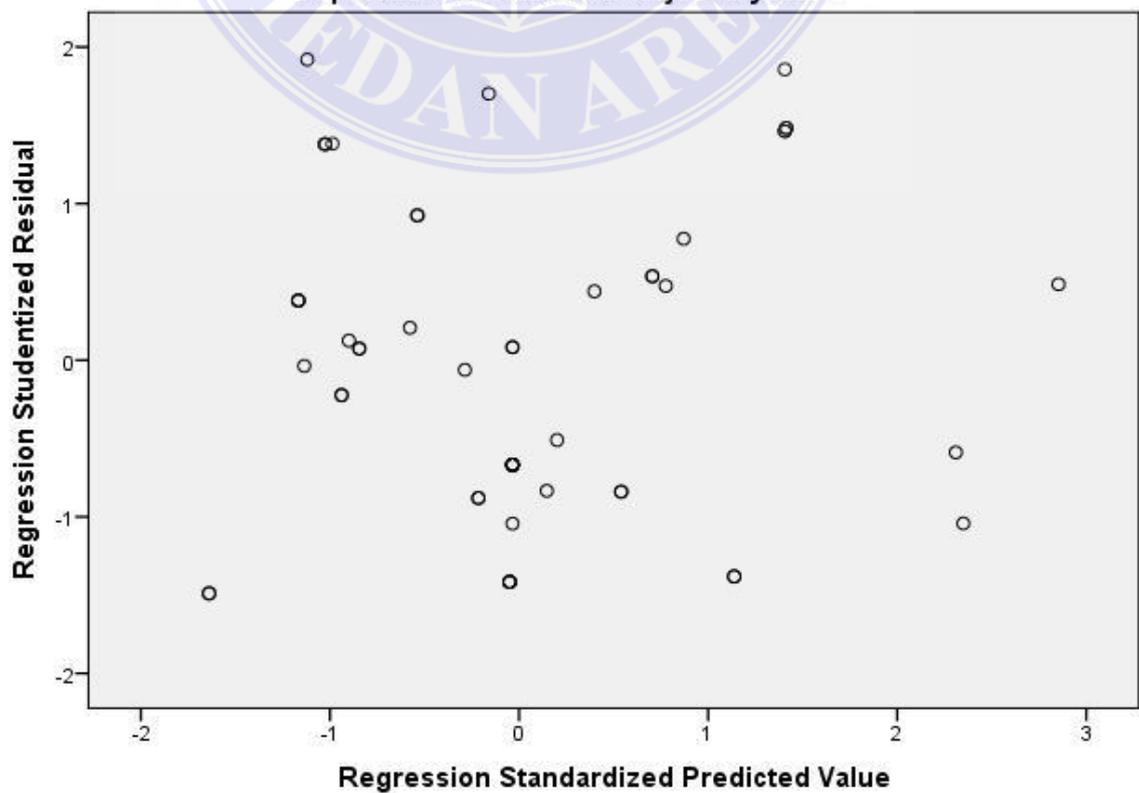
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.022	2.404		.009	.993
Kompensasi	.047	.064	.109	.735	.465
Disiplin kerja	.008	.041	.030	.201	.842

a. Dependent Variable: RES2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.00E-7
	Std. Deviation	2.63818692
Most Extreme Differences	Absolute	.146
	Positive	.146
	Negative	-.117
Kolmogorov-Smirnov Z		1.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.167

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin kerja, Kompensasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.678 ^a	.460	.441	2.686	1.984

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	338.175	2	169.087	23.442	.000 ^b
	Residual	396.722	55	7.213		
	Total	734.897	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Kompensasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.881	4.710		2.523	.015
	Kompensasi	.441	.125	.385	3.527	.001
	Disiplin kerja	.307	.080	.419	3.830	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	37.87	48.81	41.86	2.436	58
Residual	-3.868	4.866	.000	2.638	58
Std. Predicted Value	-1.640	2.853	.000	1.000	58
Std. Residual	-1.440	1.812	.000	.982	58

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan