PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT MSAS BATAM

SKRIPSI

Oleh :
Yessy
180910249

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2022

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT MSAS BATAM

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar sarjana

Oleh :
Yessy
180910249

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2022

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawa ini saya :

Nama	: Yessy
NPM	: 180910249
Fakultas	: Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi	: Manajemen

Menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat dengan judul:

"**Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT MSAS Batam**" adalah hasil karya dari sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila pernyataan di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar sarjana akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 21 Januari 2022
Yang membuat pernyataan

Yessy
180910249

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT MSAS BATAM

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar sarjana

Oleh :
Yessy
180910249

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini

Batam, 21 Januari 2022

M.Khoiri, S.Pd., M.Pd.
Pembimbing

UPB

Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Di era sekarang ini perusahaan sedang berhadapan dengan tingginya persaingan, persaingan usaha dagang maupun jasa menuntun perusahaan untuk berupaya selalu bersikap maksimal untuk meningkatkan kinerja setiap karyawan. Semakin tinggi tingkat persaingan di dunia, maka perusahaan akan menuntut para karyawan untuk meningkatkan kinerja agar perusahaan mencapai keuntungan dan tujuan yang ingin dicapai. Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa jauh peran Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT MSAS Batam. Jumlah sampel yang diambil adaalah 102 responden yang merupakan seluruh karyawan PT MSAS Batam. Hasil penelitian dapat menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, t hitung sebesar 11,198 > dari t tabel sebesar 1,98447, sedangkan nilai signifikansi dari variabel disiplin kerja 0,00 < 0,05. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, t hitung sebesar 13,309 > dari t tabel sebesar 1,98447, sedangkan nilai signifikansi dari variabel kompensasi 0,00 < 0,05, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, didapatkan t hitung sebesar 11,591 > dari t tabel sebesar 1,98447, sedangkan nilai signifikansi dari variabel Motivasi Kerja 0,00 < 0,05. Kemudian secara simultan disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikasi 0,00 F tabel 3,09. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan, kompensasi memiliki dampak positif dan signifikan, motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan dan secara bersamaan disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT MSAS Batam.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

In today's era, companies are dealing with high competition, trade and service business competition leads companies to always strive to be optimal to improve the performance of each employee. The higher the level of competition in the world, the company will require employees to improve performance so that the company achieves the profits and goals to be achieved. This study aims to examine how far the role of Work Discipline, Compensation and Work Motivation on Employee Performance at PT MSAS Batam. The number of samples taken is 102 respondents who are all employees of PT MSAS Batam. The results showed that work discipline had a positive and significant effect on employee performance, t count of 11.198 > from t table of 1.98447, while the significance value of the work discipline variable was 0.00 <0.05. Compensation has a positive and significant effect on employee performance, t count is 13.309 > from t table of 1.98447, while the significance value of the compensation variable is 0.00 < 0.05, while work motivation has a positive and significant effect on employee performance, obtained t count of 11.591 > from t table of 1.98447, while the significance value of the variable of Work Motivation is 0.00 <0.05. Then simultaneously work discipline, compensation and work motivation have a significant effect on employee performance with a significance value of 0.00 F table 3.09. So it can be concluded that work discipline has a positive and significant impact, compensation has a positive and significant impact, work motivation has a positive and significant impact and simultaneously work discipline, compensation and work motivation have a significant effect on employee performance at PT MSAS Batam.

Keywords*: Work Discipline, Compensation, Work Motivation, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada program studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan. Untuk itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan., penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S. Kom., M.SI. Selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. Selaku Dekan Fakultas;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. Selaku Ketua Program Studi;
4. Bapak M.Khoiri, S.Pd., M.Pd. Selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam;
5. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
6. Kedua Orang Tua Tercinta. Terima kasih atas segala doa, dukungan dan harapan kepada Penulis;
7. Seluruh Rekan Kerja PT MSAS Batam yang telah bekerja sama dalam membantu pengumpulan data untuk keperluan penelitian;
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora dan Program Studi Manajemen angkatan 2018 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas belajar penulis.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 21 Januari 2022
Penulis

Yessy
180910249

UPB

Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL i
HALAMAN JUDUL ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS iii
HALAMAN PENGESAHAN iv
ABSTRAK v
ABSTRACT vi
KATA PENGANTAR vii
DAFTAR ISI viii
DAFTAR GAMBAR xi
DAFTAR TABEL xii
DAFTAR RUMUS xiii
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Identifikasi Masalah 4
1.3 Batasan Masalah 5
1.4 Rumusan Masalah 5
1.5 Tujuan Penelitian 5
1.6 Manfaat Penelitian 6
1.6.1 Aspek Teoritis 6
1.6.2 Aspek Praktis 6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 8
2.1 Kajian Teori 8
2.1.1 Disiplin Kerja 8
2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja 8
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja 9
2.1.1.3 Indikator Disiplin Kerja 9
2.1.2 Kompensasi 11
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi 11
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kompensasi 12
2.1.2.3 Indikator Kompensasi 13
2.1.3 Motivasi Kerja 14
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja 14
2.1.3.2 Faktor –Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja 15
2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja 16
2.1.4 Kinerja Karyawan 17
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan 17
2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja 18
2.1.4.3 Indikator Kinerja 19
2.2 Penelitian Terdahulu 20
2.3 Pengaruh Antar Variabel 23
2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 23
2.3.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan 23

2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 24
2.3.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 24
2.4 Kerangka Pemikiran 25
2.5 Perumusan Hipotesis 25
BAB III METODE PENELITIAN 27
3.1 Jenis Penelitian 27
3.2 Sifat Penelitian 27
3.3 Lokasi dan Periode Penelitian 27
3.3.1 Lokasi Penelitian 27
3.3.2 Periode Penelitian 27
3.4 Operasional Variabel 28
3.4.1 Variabel Bebas (Independen Variabel) 29
3.4.2 Variabel Terikat (Dependen Variabel) 29
3.5 Populasi dan Sampel 30
3.5.1 Populasi 30
3.5.2 Sampel 31
3.6 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data 31
3.6.1 Sumber Data 31
3.6.2 Teknik Pengumpulan Data 31
3.7 Metode Analisis Data 32
3.7.1 Analisis Deskriptif 32
3.7.2 Uji Kualitas Data 33
3.7.2.1 Uji Validitas 33
3.7.2.2 Uji Reliabilitas 34
3.7.3 Uji Asumsi Klasik 35
3.7.3.1 Uji Normalitas 35
3.7.3.2 Uji Multikolinearitas 36
3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas 37
3.7.4 Uji Pengaruh 37
3.7.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda 37
3.7.4.2 Analisis Koefisien Determinan (R^2) 38
3.7.5 Uji Hipotesis 38
3.7.5.1 Uji T (Uji Parsial) 38
3.7.5.2 Uji F (Uji Simultan) 39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 41
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 41
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden 41
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 41
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 42
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja 43
4.3 Deskripsi Jawaban Ressponden 43
4.3.1 Disiplin Kerja (X^1) 43
4.3.2 Kompensasi (X^2) 44
4.3.3 Motivasi Kerja (X^3) 45

4.3.4 Kinerja Karyawan (Y) 46
4.4 Analisis Data 47
4.4.1 Uji Instrumen 47
4.4.1.1 Uji Validitas 47
4.4.1.2 Uji Reliabilitas 50
4.4.2 Uji Asumsi Klasik 50
4.4.2.1 Uji Normalitas 50
Tabel 4.13 Uji *Kolmograv Smirnov* 52
4.4.2.2 Uji Multikolonieritas 52
4.4.2.3 Uji Heteroskedastisitas 53
4.5 Uji Pengaruh 54
4.5.1 Uji Analisis Linear Berganda 54
4.5.2 Uji Koefisien Determinasi R^2 55
4.6 Pengujian Hipotesis 56
4.6.1 Uji T 56
4.6.2 Uji F 58
4.7 Pembahasan 58
4.7.1 Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan 58
4.7.2 Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan 59
4.7.3 Pengaruh Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan 59
4.7.4 Pengaruh Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan 60
4.8 Implikasi Hasil Penelitian 60
BAB V SIMPULAN DAN SARAN 62
5.1 Simpulan 62
5.2 Saran 63
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN 1 PENDUKUNG PENELITIAN
LAMPIRAN 2 DAFTAR RIWAYAT HIDUP
LAMPIRAN 3 SURAT KETERANGAN PENELITIAN

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 25
Gambar 4.1 Diagram Histogram 51
Gambar 4.2 Normal P-Plot 51

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Data Keterlambatan Karyawan PT MSAS Batam Periode Januari-Desember Tahun 2020 3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu..... 22
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian..... 28
Tabel 3.2 Definisi Variabel Operasional Penelitian..... 30
Tabel 3.3 Skala Likert 32
Tabel 3.4 Rentang Skala..... 33
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden 42
Tabel 4.2 Usia Responden..... 42
Tabel 4.3 Lama Bekerja Responden..... 43
Tabel 4.4 Hasil Kuesioner Mengenai Disiplin Kerja 43
Tabel 4.5 Hasil Kuesioner Mengenai Kompensasi 44
Tabel 4.6 Hasil Kuesioner Mengenai Motivasi Kerja..... 45
Tabel 4.7 Hasil Kuesioner Mengenai Kinerja Karyawan..... 46
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Validitas Disiplin Kerja (X^1) 48
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Validitas Kompensasi (X^2) 48
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Validitas Motivasi Kerja (X^3)..... 49
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Validitas Kinerja Karyawan (Y) 49
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Reliabilitas 50
Tabel 4.13 Uji *Kolmograv Smirnov* 52
Tabel 4.14 Uji Multikoloniearitas 53
Tabel 4.15 Uji Gletser 54
Tabel 4.16 Uji Analisis Linear Berganda..... 54
Tabel 4.17 Uji Koefisien Determinasi..... 56
Tabel 4.18 Uji T X1 Terhadap Y..... 56
Tabel 4.19 Uji T X2 Terhadap Y..... 57
Tabel 4.20 Uji T X3 Terhadap Y..... 57
Tabel 4 21 Uji F..... 58

DAFTAR RUMUS

Halaman

Rumus 3.1 Rentang Skala 32
Rumus 3.2 Pearson Product Moment..... 34
Rumus 3.3 Alpha Cronbach's 35
Rumus 3.4 Rumus Persamaan Regresi..... 37
Rumus 3.5 T hitung..... 39
Rumus 3.6 F hitung 40

UPB

Universitas Putera Batam

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dengan perkembangan yang sangat pesat di dunia bisnis, banyak perusahaan harus memiliki cara untuk bersaing dengan para pesaing atau kompetitornya. Perusahaan harus memilih cara yang tepat untuk bersaing dengan para pesaingnya agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik dan mendapatkan hasil yang maksimal. Salah satunya adalah dengan pemilihan sumber daya manusia yang tepat. Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan karena merupakan penggerak utama jalannya sebuah organisasi atau perusahaan. Sebuah organisasi atau perusahaan dapat bergerak maju atau mundur ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia memainkan peranan penting dalam pengelolaan, pengorganisasian dan pelaksanaan kegiatan di organisasi atau perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki. Jika suatu perusahaan memiliki sumber daya manusia yang kompeten tentunya akan memberikan keuntungan atau *profit* kepada suatu organisasi atau perusahaan, begitupun sebaliknya. Selain dari itu, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan juga ditentukan oleh kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak hanya dari faktor keahlian dan kemampuan yang dimiliki, melainkan juga dari faktor lain yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi yang diberikan dari perusahaan tersebut. Motivasi kerja, disiplin kerja dan

kompensasi juga merupakan penyebab keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Dengan memberikan motivasi kepada karyawan, menetapkan disiplin kerja dan memberikan kompensasi, maka karyawan akan lebih antusias dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien serta mencapai tujuan dengan hasil yang maksimal.

Menurut (Widodo, 2017), menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut (Hartanto & Turangan, 2021), menyatakan bahwa kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapain tujuan organisasi. Menurut (Imbron et al., 2021), menyatakan bahwa disiplin adalah sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik sikap, perilaku, dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang sangat lama salah satu proses untuk membentuk melalui proses pelatihan agar mencapai kinerja yang baik. Peneliti ingin melakukan penelitian mengenai disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi yang diberikan terhadap karyawan PT MSAS Batam karena hal tersebut memiliki kaitan dan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika suatu perusahaan memberikan motivasi kerja, menetapkan disiplin kerja dan memberikan kompensasi terhadap karyawan, maka karyawan akan memiliki antusiame dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Ketika para

karyawan memiliki tujuan masing-masing dalam menjalankan tugasnya, maka akan memiliki target yang akan dicapai oleh masing-masing karyawan. Hal tersebut akan berdampak positif terhadap perusahaan karena perusahaan akan mencapai tujuan dengan baik dan hasil yang maksimal dari kinerja karyawan.

PT MSAS Batam terletak di Kompleks Inti Batam Workshop Blok A No.5A, Kota Batam merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distributor minuman. Di tengah persaingan bisnis yang sangat ketat ini, perusahaan terus berkembang dan beroperasi dalam ketidakpastian dan resiko di waktu yang akan datang. Untuk itu kinerja karyawan dan pemanfaatan sumber daya manusia sangat memiliki peranan penting bagi perusahaan untuk meningkatkan hasil yang maksimal. Berdasarkan hasil pengamatan bahwa kinerja karyawan di PT MSAS Batam masih dinilai rendah. Hal tersebut karena sering dijumpai karyawan di PT MSAS Batam masih sering terlambat untuk masuk bekerja dan sering izin yang menunjukkan bahwa karyawan di PT MSAS Batam kurang termotivasi untuk giat bekerja karena tidak ada motivasi dalam hal pengarahan dari atasan atau motivasi dalam bentuk kompensasi serta kurangnya disiplin kerja yang ditetapkan di perusahaan tersebut. Berikut adalah data keterlambatan karyawan PT MSAS Batam periode Januari 2021 hingga Desember 2021.

Tabel 1.1 Data Keterlambatan Karyawan PT MSAS Batam Periode Januari-Desember Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Karyawan Terlambat (Orang)
Januari	100	10
Februari	100	6
Maret	100	9
April	100	13
Mei	100	11

Juni	100	9
Juli	100	11
Agustus	100	7
September	102	8
Oktober	102	12
November	102	11
Desember	102	9

Sumber : Manajemen PT MSAS Batam Tahun 2021

Dapat dilihat dari Tabel 1.1 bahwa jumlah keterlambatan karyawan PT MSAS Batam periode Januari – Desember Tahun 2021 sangat tinggi. Masalah tersebut akan berpengaruh kepada kinerja karyawan serta akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Tentunya akan berakibat keuntungan atau *profit* yang didapatkan oleh perusahaan tidak maksimal dan menjadi sulit bersaing atau berkompetisi dengan para kompetitor.

Latar belakang permasalahan yang ada di perusahaan PT MSAS Batam mendorong peneliti yang tertarik pada penelitian terkait masalah disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Disini, peneliti ingin mengetahui bagaimana hubungan antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi dalam hubungan kausalitas. Maka penelitian ini disusun dengan judul **"Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT MSAS Batam".**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diidentifikasikan permasalahan yang memiliki kaitan dengan penelitian ini, yaitu :

1. Terdapat penurunan kinerja karyawan karena kurangnya motivasi kerja dan disiplin kerja.

2. Kurangnya penetapan disiplin kerja yang ketat dalam perusahaan sehingga banyak karyawan yang sering telat masuk bekerja.
3. Kurangnya motivasi dalam bentuk kompensasi sehingga karyawan tidak termotivasi untuk giat bekerja.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah adalah untuk menjelaskan bahwa penelitian ini sesuai dengan tujuan dan masalah yang sedang dianalisis atau diteliti. Sehingga batasan masalahnya sebagai berikut :

1. Variabel penelitian ini adalah disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja.
2. Data penelitian periode Januari 2021 – Desember 2021
3. Responden pada studi ini ialah karyawan PT MSAS Batam dengan total 102 karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Dengan memperhatikan latar belakang yang dijelaskan, maka dalam penelitian ini bisa dirumuskan beberapa masalah yaitu:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap karyawan di PT MSAS Batam?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap karyawan di PT MSAS Batam?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap karyawan di PT MSAS Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap karyawan di PT MSAS Batam.

2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap karyawan di PT MSAS Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap karyawan di PT MSAS Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk memberikan beberapa manfaat, adapun manfaat tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1.6.1 Aspek Teoritis

Penelitian ini memiliki manfaat dalam aspek teoritis, sebagai berikut :

1. Sebagai panduan agar dapat memahami pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan.
2. Dapat menjadi rekomendasi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

1.6.2 Aspek Praktis

Penelitian ini memiliki manfaat dalam aspek praktis, sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

   Dari studi penelitian ini dapat dijadikan pengetahuan dan wawasan untuk menerapkan teori-teori yang diperoleh dari perkuliahan.
2. Bagi Universitas Putera Batam,

   Dari studi penelitian ini dapat dijadikan materi analisis kejuruan dan meningkatkan potensi di bidang ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan

sumber daya manusia utamanya motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

   Dari studi penelitian ini dapat dijadikan pedoman atau dasar untuk melakukan penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian serupa yang mengangkat tema yang serupa yaitu disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap karyawan.

4. Bagi objek penelitian

   Dari studi penelitian ini dapat berguna sebagai dasar untuk melakukan kegiatan disiplin kerja dan motivasi kerja yang sesuai dengan kebutuhan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

UPB

Universitas Putera Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik kedisiplinan seorang karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai, begitupun sebaliknya. Tanpa kedisiplinan karyawan yang baik, akan sulit bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai hasil atau tujuan yang maksimal.

Menurut (Mufida et al., 2021), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau komisaris, disepakati oleh pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Menurut (Astuti & Rahardjo, 2021), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh para pimpinan perusahaan sebagai sarana untuk berkomunikasi dengan karyawan agar karyawan bersedia berperilaku baik serta meningkatkan kesadaran karyawan dalam mentaati peraturan perusahaan. Menurut (Liyas & Primadi, 2017), menyatakan bahwa disiplin adalah pelaksana manajemen untuk memperteguh

pedoman-pedoman organisasi. Menurut (Muslimat & Wahid, 2021), menyatakan bahwa disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut (Jufrizen & Hadi, 2021), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan seseorang dalam bekerja secara teratur, mematuhi segala aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan maupun norma yang berlaku di suatu perusahaan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Jufrizen & Hadi, 2021), terdapat faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja sebagai berikut :

1. Faktor kepemimpinan
2. Faktor sistem penghargaan
3. Faktor kemampuan
4. Faktor balas jasa
5. Faktor keadilan
6. Faktor pengawasan melekat
7. Faktor sanksi hukuman
8. Faktor ketegasan
9. Faktor hubungan kemanusiaan

2.1.1.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Syafrina, 2017), terdapat beberapa indikator disiplin kerja, sebagai berikut :

1. Tujuan dan Kemampuan

   Kedisiplinan karyawan dipengaruhi oleh tujuan dan kemampuan karyawan. Tujuan yang ingin dicapai oleh karyawan harus jelas dan cukup menantang bagi karyawan, hal ini memiliki arti bahwa tujuan yang ingin dicapai oleh karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut agar karyawan dapat menguasai dan bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh sehinggan kedisiplinan dalam bekerja terlaksana.

2. Keteladanan Pimpinan

   Disiplin karyawan ditentukan oleh keteladanan pimpinan disebabkan pimpinan merupakan panutan para bawahannya. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta antara kata dan perbuatan sama baiknya. Jika pimpinan memiliki kedisiplinan yang baik, maka bawahan akan mencontoh dan memiliki kedisiplinan yang baik, begitupun sebaliknya.

3. Balas Jasa

   Kedisiplinan karyawan dipengaruhi oleh balas jasa karena balas jasa akan memberikan kepuasan serta kecintaannya terhadap pekerjaan yang dipertanggungjawabkan. Jika karyawan sangat menyukai dan mencintai pekerjaanya, maka mereka akan menumbuhkan kedisiplinan yang baik.

4. Keadilan

   Kedisiplinan karyawan diwujudkan oleh keadilan yang berlaku karena pada dasarnya sifat manusia ingin selalu diperlakukan sama dengan orang lain. Keadilan dijadikan dasar kebijaksanaan dalam memberikan jasa

ataupun hukuman yang menjadikan seorang karyawan memiliki kedisiplinan yang baik dalam bekerja.

5. Sanksi Hukum

   Sanksi hukum memiliki peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan kedisiplinan. Dengan sanksi hukuman yang berat, karyawan akan sangat berhati-hati dalam melakukan suatu perbuatan. Oleh karena itu, sanksi hukuman dapat mengurangi ketidakdisiplinan karyawan dalam bekerja.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi diberikan oleh perusahaan sebagai tanda bentuk penghargaan atau rasa terima kasih dan balas jasa kepada karyawan. Terdapat pengaruh yang positif kepada karyawan dengan pemberian kompensasi, seperti munculnya motivasi kerja, semangat kerja yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan tentunya akan mendatangkan dampak positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut (Sulaeman, 2021), menyatakan bahwa kompensasi adalah semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kekaryawan. Menurut (Armantari, 2021), menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut (Trisna & Guridno, 2021), menyatakan bahwa kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas

kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun non-finansial. Menurut (Herawati, 2021), menyatakan bahwa kompensasi adalah faktor penting yang memengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi yang lainnya. Menurut (Hendrayani, 2020), menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan ataupun organisasi.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kompensasi

Menurut (Herawati, 2021), terdapat faktor-faktor yang memengaruhi kompensasi sebagai berikut :

1. Faktor pemerintah

   Kompensasi sangat ditentukan oleh peraturan pemerintah yang menjelaskan mengenai standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi, inflasi maupun deflasi. Hal tersebut sangat memengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan mengenai kompensasi karyawan.

2. Penawaran bersama antara perusahaan dan karyawan

   Penawaran antara perusahaan dengan karyawan juga merupakan salah satu faktor dalam menentukan kebijakan kompensasi. Terjadinya tawar-menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

3. Standar dan biaya hidup karyawan

   Standar dan biaya hidup karyawan berpengaruh terhadap kompensasi yang diberikan. Hal tersebut dikarenakan kebutuhan dasar karyawan perlu dipenuhi, jika kebutuhan dasar terpenuhi karyawan akan merasa aman, sehingga karyawan memiliki motivasi dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

4. Ukuran perbandingan upah

   Kompensasi dipengaruhi oleh nilai atau ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, masa kerja karyawan. Jadi tingkat upah atau kompensasi karyawan didasarkan pada tingkat pendidikan, masa kerja dan ukuran perusahaan tersebut.

5. Permintaan dan persediaan

   Dalam menentukan kompensasi harus diperhatikan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Kondisi pasar dijadikan bahan atau dasar pertimbangan dalam menentukan tingkat upah karyawan.

6. Kemampuan membayar

   Dalam menentukan kompensasi harus diperhatikan kemampuan perusahaan dalam membayar upah karyawan. Artinya, penentuan kompensasi atau upah berada di batas perusahaan dalam membayar kompensasi tersebut.

2.1.2.3 Indikator Kompensasi

Menurut (Hendrayani, 2020), terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi, sebagai berikut :

1. Gaji

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

2. Insentif

   Insentif merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan karena hasil kerjanya melebihi standar yang diinginkan.

3. Fasilitas

   Fasilitas merupakan sesuatu yang dapat berupa benda maupun uang yang dapat memudahkan atau memperlancar karyawan dalam bekerja.

4. Tunjangan

   Tunjangan adalah penawaran yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk pemakaian kendaraan perusahaan, penyediaaan makan siang karyawan, dan lain lain.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah hal yang dapat memengaruhi perilaku manusia, motivasi juga disebut sebagai pendorong keinginan dan pendukung seseorang untuk bersemangat dan termotivasi untuk melaksanakan tugas dan menjalankan tanggung jawabnya. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan bagi karyawan untuk giat bekerja untuk tercapainya tujuan perusahaan. Menurut (Majid et al., 2021), menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan cara pemimpin dalam mempengaruhi perilaku anggotanya untuk dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan secara lebih produktif demi mencapai tujuan organisasi

atau instansi. Menurut (Abid & Safiih, 2021), menyatakan bahwa motivasi adalah hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah mendasar dan bahwa sikap individu terhadap pekerjaan bisa sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan.

Menurut (Goni et al., 2021), menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan yang terdapat dalam diri seseeorang untuk melakukan aktivitas tertentu, demi mencapai tujuan tertentu. Menurut (Miskiani & Bagia, 2020), menyatakan bahwa motivasi adalah daya penggerak yang ada dalam diri karyawan agar mau melaksanakan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan beban yang diberikan organisasi. Menurut (Safitri & Supiandi, 2021), menyatakan bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias hasil yang optimal.

2.1.3.2 Faktor –Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Hulu et al., 2021), terdapat faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja dibedakan menjadi faktor eskternal dan faktor internal, sebagai berikut :

1. Gaji
2. Keamanan pekerjaan
3. Kondisi kerja
4. Status
5. Prosedur perusahaan
6. Kualitas pengawasan teknis

7. Kualitas hubungan interpersonal antara rekan kerja, dengan atasan, dan tenaga bawahan.

2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Ardiansyah et al., 2021), terdapat beberapa indikator motivasi kerja, sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisik

   Ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.

2. Kebutuhan keamanan & keselamatan

   Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan lainnya.

3. Kebutuhan sosial

   Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4. Kebutuhan penghargaan

   Ditunjukkan dengan pengakuan kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu

kebutuhan untuk dihormati dan dihargai karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

   Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, di mana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensinya.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan atau prestasi kerja adalah hasil kerja suatu karyawan baik dari segi kualitas ataupun kuantitas yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut (Siagian, 2018), menyatakan bahwa catatan outcome yang dihasilkan dari suatu pekerjaan selama suatu periode waktu tertentu merupakan keberhasilan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan disebut dengan kinerja karyawan. Menurut (Hasyim et al., 2019), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut (Cahyani et al., 2021), menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugastugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Menurut (Mulyono & Suryati, 2021), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu

organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Menurut (Akbar et al., 2021), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertetu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Menurut (Cahyani et al., 2021), terdapat beberapa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, sebagai berikut :

1. Atribut individu

   Dengan adanya berbagai atribut yang melekat pada individu akan dapat membedakan individu yang satu dengan yang lainnya. Faktor ini merupakan kecakapan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan.

2. Kemampuan untuk bekerja

   Setiap individu memiliki kesempatan yang sama untuk mencapai prestasi, tetapi untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan usaha dan kemauan yang besar untuk bekerja keras karena hal tersebut merupakan suatu kekuatan pada individu dan dapat memberikan suatu arah yang baik serta ketekunan.

3. Dukungan organisasi

   Adanya dukungan dan kesempatan dari organisasi atau perusahaan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut mengantisipasi keterbatasan, baik dari karyawan maupun dari perusahaan.

2.1.4.3 Indikator Kinerja

Menurut (Rochman et al., 2021), terdapat beberapa indikator kinerja, sebagai berikut :

1. Tujuan

   Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi. Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik dicapai di masa yang akan datang.

2. Standar

   Standar memiliki arti yang sangat penting karena menjelaskan suatu tujuan dapat dicapai dalam waktu tertentu. Dengan adanya standar, suatu ukuran yang diinginkan dapat dicapai sehingga dapat diketahui waktu penyelesaian dan pencapaiannya.

3. Umpan Balik

   Antara tujuan, standar dan umpan balik memiliki keterikatan atau hubungan yang erat. Umpan balik akan menjelaskan kemajuan baik dari kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

4. Alat atau sarana

   Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu mencapai tujuan karena alat atau sarana adalah faktor penunjang dalam pencapaian tujuan.

5. Kompetensi

   Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam menjalankan pekerjaan atau tugas dengan baik merupakan kompetensi. Kompetensi sangat diperlukan sebagai salah satu persyaratan dalam kinerja.

6. Motif

   Alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu hal, seperti manajer memotivasi karyawan dengan insentif berupa uang memberikan pengakuan dalam menetapkan tujuan dan menetapkan standar. Dengan adanya suatu motif, maka karyawan memiliki atau mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penjelasan dari penelitian terdahulu, sebagai berikut :

1. (Hernilawati et al., 2021) dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Berkah Anugrah Abadi Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan”. Hasil penelitian ini bahwa keselamatan dan kesehatan kerja, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.

2. (Wairooy, 2017) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar”. Hasil penelitian ini bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan dan positif secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.
3. (Cahyani et al., 2021) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian ini bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan dan positif secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.
4. (Alfiansyah, 2021) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon”. Hasil penelitian ini bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
5. (Kirana & Pradipta, 2021) dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT JAK”. Hasil penelitian ini bahwa kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.
6. (Ardiansyah et al., 2021) dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung”. Hasil penelitian ini bahwa

kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.

7. (Hulu et al., 2021) dengan penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan". Hasil penelitian ini bahwa kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan dan positif secara simultan dan parsial terhadap motivasi kerja.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Hernilawati et al., 2021)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Berkah Anugrah Abadi Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan	Keselamatan dan kesehatan kerja, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.
2.	(Wairooy, 2017)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar	Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3.	(Cahyani et al., 2021)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan dan positif secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.
4.	(Alfiansyah, 2021)	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon	Kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.
5.	(Kirana &	Pengaruh Kepemimpinan,	Kepemimpinan,

	Pradipta, 2021)	Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT JAK	kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.
6.	(Ardiansyah et al., 2021)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung	Kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.
7.	(Hulu et al., 2021)	Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan	Kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan dan positif secara simultan dan parsial terhadap motivasi kerja.

2.3 Pengaruh Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja memiliki peranan penting dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan penetapan kedisiplinan yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat, begitupun sebaliknya. Jika suatu perusahaan menetapkan dan menjalankan kedisiplinan dalam bekerja dengan baik, maka kinerja karyawan semakin meningkat sehingga hal tersebut dapat mencapai hasil atau target yang maksimal. Hasil ini didukung oleh (Jufrizen & Hadi, 2021), yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.3.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi memiliki tujuan untuk meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja, kompensasi yang diberikan dapat menjadi motivasi para karyawan

dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hasil ini didukung oleh (Hendrayani, 2020), yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

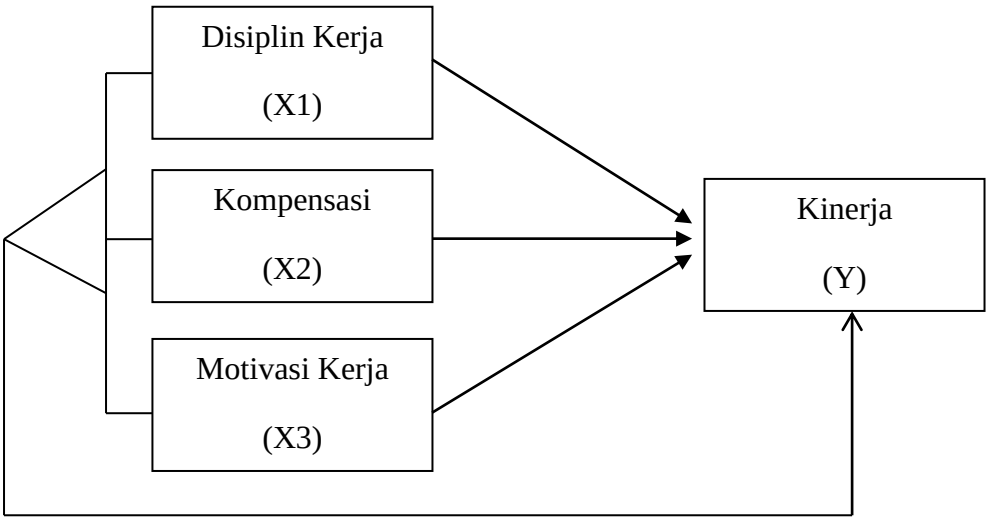
Motivasi merupakan salah satu peranan penting juga dalam menentukan kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi karyawan dalam bekerja, yang berarti karyawan memiliki tujuan yang ingin dicapai, maka untuk mencapai tujuan tersebut karyawan akan bekerja dengan keras untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Dengan hasil yang terbaik tersebut, perusahaan tentunya akan mendapatkan *output* yang banyak sehingga hal tersebut dapat meningkatkan *profit* perusahaan. Hasil ini didukung oleh (Safitri & Supiandi, 2021), yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.3.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja, kompensasi dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan karena karyawan akan bekerja dengan baik dan maksimal jika adanya disiplin kerja yang baik, pemberian kompensasi yang sepadan dan motivasi karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Maka hasil tersebut didukung (Sherlie & Hikmah, 2020), yang menyatakan bahwa Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2017:283). Kerangka penelitian ini menggambarkan pengaruh dari tiga variabel independen yaitu disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.5 Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner (Mulyono & Suryati, 2021). Dari kerangka konseptual di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. H1 : Adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT MSAS Batam.

2. H2 : Adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT MSAS Batam.
3. H3 : Adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT MSAS Batam.
4. H4 : Adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT MSAS Batam.

UPB

Universitas Putera Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif merupakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2017:7).

3.2 Sifat Penelitian

Dilihat dari sifatnya, penelitian ini adalah penelitian deskriptif artinya penelitian yang menggambarkan objek tertentu dan menjelaskan hal-hal yang terkait dengan atau melukiskan secara sistematis fakta-fakta atau karakteristik populasi tertentu dalam bidang tertentu secara faktual dan cermat.

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Penentuan lokasi penelitian dilaksanakan di PT MSAS Batam yang beralamat di Komplek Inti Batam Workshop Blok A No.5A, Kota Batam.

3.3.2 Periode Penelitian

Periode penelitian dilakukan dari Bulan September 2021 sampai Bulan Februari 2022 selama enam bulan untuk mengetahui kegiatan proses penelitian dengan periode waktu tertentu. Jadwal penelitian ini dapat diamati dengan tabel di bawah ini:

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

Kegiatan	**Tahun / Pertemuan ke- / Bulan**													
	2021									**2022**				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
	Sep	Okt	Okt	Okt	Okt	Okt	Nov	Nov	Des	Des	Des	Jan	Jan	Jan
Peranacangan														
Studi Pustaka														
Menentukan Metode Penelitian														
Penyusunan Kuesioner														
Penyerahan Kuesioner														
Analisis Hasil Kuesioner														
Kesimpulan														

Sumber : Peneliti, 2021

3.4 Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2017:38), menyatakan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan

kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Disiplin kerja (X1), menjadikan karyawan untuk mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan agar tercipta kedisiplinan yang baik dalam melakukan pekerjaan.
2. Kompensasi (X2), memberikan balasan dalam bentuk finansial maupun nonfinansial kepada karyawan untuk bekerja lebih giat.
3. Motivasi kerja (X3), memotivasi karyawan untuk menjalankan fungsi dan perannya, baik secara internal maupun eksternal.
4. Kinerja (Y) adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan atau tugas yang dilakukan oleh orang-orang yang menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan perusahaan.

3.4.1 Variabel Bebas (Independen Variabel)

Menurut (Sugiyono, 2017:39), variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas yang terdapat dalam penelitian ini terdiri dari variabel pertama adalah disiplin kerja (X1), variabel kedua adalah kompensasi (X2) dan variabel ketiga adalah motivasi kerja (X3).

3.4.2 Variabel Terikat (Dependen Variabel)

Menurut (Sugiyono, 2017:39), variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang terdapat dalam penelitian ini adalah kinerja (Y).

Tabel 3.2 Definisi Variabel Operasional Penelitian

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Disiplin kerja (X1)	Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun serta terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Sanksi Hukum	Likert
Kompensasi (X2)	Kompensasi adalah semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kekaryawan	1. Gaji 2. Insentif 3. Fasilitas 4. Tunjangan	Likert
Motivasi Kerja (X3)	Motivasi kerja adalah cara pemimpin dalam mempengaruhi perilaku anggotanya untuk dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan secara lebih produktif demi mencapai tujuan organisasi atau instansi	1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan keamanan dan keselamatan 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri	Likert
Kinerja (Y)	Kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan atau tugas yang dilakukan oleh orang-orang yang menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan perusahaan.	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan balik 4. Alat atau sarana 5. Kompetensi 6. Motif	Likert

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Pada penelitian ini, populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT MSAS Batam yang berjumlah 102 orang.

3.5.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Untuk penelitian ini, teknik pengambilan sampel dilakukan dengan dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017:85).

3.6 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Sumber Data

Menurut (Sugiyono, 2017:137), terdapat dua jenis sumber data sebagai berikut :

1. Sumber primer

   Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

2. Sumber sekunder

   Sumber sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau dokumen.

3.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data kuesioner dengan *skala likert*. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis

kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka yang dapat diberikan kepada responden secara langsung maupun tidak langsung (Sugiyono, 2017: 142). Maka variabel yang akan diukur dijabarkan dari indikator variabel dan indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun pertanyaan atau pernyataan.

Tabel 3.3 Skala Likert

Jawaban Pertanyaan	Simbol	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Peneliti, 2021

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

(Sugiyono, 2012:147) menyatakan statistik deskriptif sebagai suatu statistik yang dimanfaatkkan untuk menganalisis dan menjelaskan data-data yang telah dikumpulkan dengan tidak menarik kesimpulan umum terlebih dahulu.

$$\mathrm{RS} = \frac{n\,(m-1)}{m}$$

Rumus 3.1 Rentang Skala

Sumber: (Umar, 2014:164)

Keterangan:

n = Jumlah sampel

m = Total *alternative* tanggapan setiap poin

RS = Rentang skala

Untuk mendapatkan rentang skala harus menentukan *minumun score* dan *maximum score* terlebih dahulu. Jumlah sampel yaitu 102 responden dan berbagai *alternative* jawaban bernilai 5. Dilihat dari formula rentang skala ini, dapat dinilai rentang skala setiap bobot yaitu:

$$\mathrm{RS} = \frac{102\ (5-1)}{5}$$

$$\mathrm{RS} = \frac{102\ (4)}{5}$$

$$\mathrm{RS} = 82$$

Nilai 82 dari hasil rumus rentang skala diatas, merupakan nilai patokan dari rentang skala setiap kategori jawaban responden terhadap variabel penelitian. Berikut detail penilaiannya :

Tabel 3.4 Rentang Skala

No	Rentang Skala	Kriteria
1	102 – 184	Sangat Tidak Setuju
2	185 – 267	Tidak Setuju
3	268 – 350	Netral
4	351 – 433	Setuju
5	434 – 516	Sangat Setuju

3.7.2 Uji Kualitas Data

3.7.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, yaitu jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Jadi, validitas ingin mengukur apakah

kuosioner yang sudah dibuat benar-benar dapat mengukur apa yang hendak kita ukur (Ghozali, 2018:51). Pengukuran uji validitas dapat dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum \mathrm{IX} - (\sum \mathrm{I})(\sum \mathrm{X})}{\sqrt{[n\sum \mathrm{I}^2 - (\sum \mathrm{I})^2]\,[n\sum \mathrm{X}^2 - (\sum \mathrm{X})^2]}}$$

Rumus 3.2 *Pearson Product Moment*

Sumber: (Wibowo, 2012:37)

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

X = variabel bebas

Y = variabel terikat

3.7.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu alat untuk mengukur sebuah kuesioner yang merupakan suatu indikator penilaian variabel konstruk. Jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, maka suatu kuesioner dikatakan reliabel. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara (Ghozali, 2018:45 & 46), yaitu :

1. *Repeated Measure* atau pengukuran ulang yaitu seseorang akan diberikan pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda dan diliat apakah masih konsisten terhadap jawabannya atau tidak.

2. *One Shot* atau pengukuran sekali saja yaitu pengukurannya sekali dan dibandingkan dengan hasilnya dengan pertanyaan yang lain untuk mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan.

   Data mampu disebut reliabel ketika r alphanya positif dan r alpha (α) > 0,60. Nilai Cronbach's alpha diperoleh dengan perhitungan:

$$r = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2}\right)$$

Rumus 3.3 *Alpha Cronbach's*

Sumber: (Wibowo, 2012:52)

Keterangan:

r = Reliabilitas instrumen

k = Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varian pada butir

$\sum \sigma t^2$ = Varian total

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

3.7.3.1 Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018:161), uji normalitas bertujuan untuk menguji variabel residual memiliki distribusi normal dalam model regresi, seperti diketahui bahwa uji T dan F mengasumsi bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil jika asumsi tersebut dilanggar. Dengan analisis grafik dan analisis statistik dapat mengetahui mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak.

3.7.3.2 Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2018:107), Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi atau hubungan antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik yaitu tidak terjadinya korelasi antara variabel independen. Variabel-variabel tidak ortogonal jika variabel saling berkorelasi. Variabel ortogonal adalah variabel independen dengan nilai korelasi antar sesama variabel independen yang sama dengan nol. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi, sebagai beikut :

1. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh estimasi model regresi terlihat sangat tinggi, tetapi secara individual terdapat banyak variabel-variabel independen yang tidak signifikan dan memengaruhi variabel dependen.
2. Dapat diliat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai TOL (*Tolerance*). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena VIF = 1/ *Tolerance*). Nilai yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *Tolerance* < 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10, sedangkan nilai yang digunakan untuk menunjukkan tidak adanya multikolonieritas adalah *Tolerance* > 0.10 atau sama dengan nilai VIF < 10.

3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi > 0,05 dan cara yang digunakan adalah dengan uji gletser.

3.7.4 Uji Pengaruh

3.7.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dipakai untuk mengalisis besarnya hubungan dan pengaruh variabel independen yang jumlahnya lebih dari dua digunakan analisis regresi linear berganda. Dalam penelitian ini, digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT MSAS Batam. Persamaan umum regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e$$

Rumus 3.4 Rumus Persamaan Regresi

Sumber : (Wibowo, 2012:127)

Keterangan:

Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

A = Nilai Konstanta

$b_{1,2,3}$ = Koefisien Variabel Independen

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Kompensasi

X_3 = Motivasi Kerja

E = *Error term*

3.7.4.2 Analisis Koefisien Determinan (R^2)

Menurut (Ghozali, 2018:97), koefisien determinasi (R^2) mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi yaitu berada diantara nilai nol dan satu. Jika nilai koefisien determinasi yang kecil menandakan kemampuan variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi atau memperkirakan variasi variabel dependen. Secara umum, koefisien determinasi untuk data silang (*crossection*) dinyatakan relatif rendah karena terdapat variasi yang besar pada masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya memiliki nilai koefisien determinasi yang dinyatakan relatif tinggi.

3.7.5 Uji Hipotesis

3.7.5.1 Uji T (Uji Parsial)

Dengan penggunaan uji ini dapat menentukan apakah variabel terikat dengan hasil skor $\alpha = 0,05$ berpengaruh terhadap variabel independen. Dengan metode ini dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak :

1. Rumusan Hipotesis
    a. Ho: Tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, maka tidak signifikan secara parsial.
    b. Ha: Pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, maka signifikan secara parsial.
2. Kriteria obyektif:
    a. Ho diterima dan Ha ditolak jika signifikan > 0,05

b. Ha diterima dan Ho ditolak jika signifikan < 0,05

3. Dengan menggunakan rumus t hitung:

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

Rumus 3.5 T hitung

Sumber: (Wibowo, 2012:131)

Keterangan:

t = Nilai t hitung yang kemudian dikonsultasikan oleh t_{tabel}

r = Koefisien korelasi

r^2 = Koefisien determinasi

n = Sampel

Kriteria pengujian T:

Ho diterima dan Ha di tolak jika $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Ha diterima dan Ho ditolak jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

3.7.5.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

1. Uji ini dilakukan dengan tujuan melihat adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

   Ho: Variabel independen tidak terdapat pengaruh simultan yang signifikan terhadap variabel dependen.

   Ha: Variabel independen terdapat pengaruh signifikan yang sama terhadap variabel dependen.

   Kriteria obyektif:

   Ho diterima dan Ha ditolak jika signifikan > 0,05

Ha diterima dan Ho ditolak jika signifikan < 0,05

2. Dengan menggunakan rumus F hitung:

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

Rumus 3.6 F hitung

Sumber: (Wibowo, 2012:135)

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

K = Banyaknya variabel independen

n = Sampel

Kriteria pengujian F:

Ho diterima dan Ha di tolak jika $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Ha diterima dan Ho ditolak jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

UPB

Universitas Putera Batam