

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOPROF
D'PENYETZ SEJATI DI KOTA BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Eden
160910058**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOPROF
D'PENYETZ SEJATI DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh:
Eden
160910058**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Eden
NPM/NIP : 160910058
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOPROF D’PENYETZ SEJATI DIKOTA BATAM

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam 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 ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar 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, 19 februari 2020

Materai 6



EDEN
160910058

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOPROF
D'PENYETZ SEJATI DI KOTA BATAM**

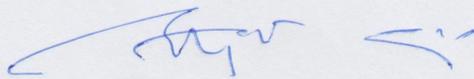
SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh
Eden
160910058**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, 07 februari 2020



Dr. Suhardi, S.E., M.M.

Pembimbing

ABSTRAK

Di era globalisasi Sumber daya manusia saat ini umumnya memegang posisi yang sangat penting bagi di setiap perusahaan demi mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam sebuah perusahaan yang ingin berkembang harus memanfaatkan kapasitas sumber daya yang tersedia secara optimal. Setiap kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia memiliki dampak besar pada bagaimana perusahaan mencapai tujuan mereka. Salah satu aspek yang berpengaruh dalam mencapai kinerja yang tinggi pada karyawan adalah dengan pemberian kompensasi yang tepat dan disiplin kerja yang baik pada karyawannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indoprof D'penyetz Sejati di kota batam dengan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik jenuh dengan jumlah populasi sebanyak 110 responden. Metode pengumpulan data yaitu dengan menggunakan kuesioner. Uji kualitas data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, uji pengaruh dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi (R^2), sedangkan uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t dan uji f dengan menggunakan *software* program SPSS Versi 25. Hasil penelitian determinasi (R^2) diperoleh variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh sebesar 53.2% terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 5,681 dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indoprof D'penyetz Sejati sebesar 7.399. Hasil uji F disimpulkan kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Indoprof D'penyetz Sejati di Kota Batam.

Kata kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

In the era of globalization, human resources currently generally hold a very important position in every company in order to achieve the expected goals. In a company that wants to develop, it must utilize the capacity of available resources optimally. Every ability possessed by human resources has a big impact on how companies achieve their goals. One aspect that is influential in achieving high performance in employees is the provision of appropriate compensation and good work discipline to employees. The purpose of this study was to determine whether compensation and work discipline affect the performance of employees of PT Indoprof D'penyetz Sejati in Batam city with the sampling technique in this study is saturated technique with a population of 110 respondents. Data collection method is to use a questionnaire. The data quality test in this study uses the validity and reliability test, the classic assumption test in this study uses the normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test, the influence test in this study uses multiple linear regression analysis and coefficient of determination analysis (R^2), while the hypothesis test in this study using the t test and f test using the SPSS software program Version 25. The results of the determination study (R^2) obtained compensation and work discipline variables have an effect of 53.2% on employee performance. T test results were collected that compensation significantly affected employee performance by 5.681 and work discipline had a positive and significant effect on the performance of employees of PT Indoprof D'penyetz Sejati at 7,399. The F test results concluded that compensation (X_1) and work discipline (X_2) jointly affect the performance of employees (Y) at PT Indoprof D'Apenyetz Sejati in Batam City.

Keywords: Compensation, Work Discipline, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga dapat menyelesaikan proposal skripsi yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa proposal skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa proposal skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Ibu Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom.,M.Si. selaku Ketua Program Studi (Kaprodi) pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.
4. Bapak Suhardi, S.E., M.M. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan Staff di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam, khususnya Program Studi Manajemen Bisnis yang telah banyak membantu penulis dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak, ibu beserta seluruh karyawan PT Indoprof D'penyetz Sejati selaku responden yang telah bersedia untuk membantu dan telah memberikan data-data yang bermanfaat bagi penulis.
7. Kedua orang tua dan semua saudara-saudara penulis atas dukungan baik moril maupun material serta doa yang selalu menyertai penulis.
8. Seluruh teman-teman seperjuangan terutama mahasiswa jurusan manajemen bisnis yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama masa perkuliahan serta dalam masa penyusunan skripsi ini.

Harapan penulis semoga proposal skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan motivasi khususnya bagi penulis sendiri dan para pembaca pada umumnya. Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan berkat-Nya, Amin.

Batam, 19 februari 2020



Eden
160910058

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	xi
DAFTAR RUMUS	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	11
1.3. Pembatasan Masalah	11
1.4. Perumusan Masalah	11
1.5. Tujuan Penelitian	12
1.6. Manfaat Penelitian	12
1.6.1. Manfaat Teoristis	12
1.6.2. Manfaat Praktis	13
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1. Teori Dasar	14
2.1.1. Kompensasi	14
2.1.1.1. Pengertian Kompensasi	14
2.1.1.2. Jenis Kompensasi	15
2.1.1.3. Tujuan Kompensasi	16
2.1.1.4. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	17
2.1.1.5. Indikator Kompensasi	18
2.1.2. Disiplin Kerja	19
2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja	19
2.1.2.2. Jenis Disiplin Kerja	21
2.1.2.3. Tujuan Disiplin Kerja	22
2.1.2.4. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	22
2.1.2.5. Indikator Disiplin Kerja	23
2.1.3. Kinerja Karyawan	23
2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan	23
2.1.3.2. Unsur Pengukuran Kinerja Karyawan	24
2.1.3.3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	25
2.1.3.4. Indikator Kinerja Karyawan	26
2.2. Penelitian Terdahulu	26
2.3. Kerangka Pemikiran	28
2.4. Hipotesis	28

BAB III METODE PENELITIAN

3.1.	Desain Penelitian.....	29
3.2.	Operasional Variabel.....	29
3.2.1.	Variabel Bebas (<i>Independent Variable</i>).....	29
3.2.2.	Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>)	30
3.3.	Populasi dan Sampel	31
3.3.1.	Populasi.....	31
3.3.2.	Sampel.....	31
3.4.	Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.5.	Teknik Analisis Data.....	32
3.5.1.	Analisis Deskriptif	32
3.5.2.	Uji Kualitas Data.....	34
3.5.2.1.	Uji Validitas Data.....	34
3.5.2.2.	Uji Reliabilitas	36
3.5.3.	Uji Asumsi Klasik	37
3.5.3.1.	Uji Normalitas	37
3.5.3.2.	Uji Multikolinearitas	38
3.5.3.3.	Uji Heteroskedastisitas.....	38
3.5.4.	Uji Pengaruh.....	39
3.5.4.1.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	39
3.5.4.2.	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	40
3.5.5.	Uji Hipotesis.....	41
3.5.5.1.	Uji T (Uji Parsial).....	41
3.6.	Lokasi Dan Jadwal Penelitian	42
3.6.1.	Lokasi Penelitian.....	42
3.6.2.	Jadwal Penelitian.....	43

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1.	Profil Responden.....	44
4.1.1.	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
4.1.2.	Profil Responden Berdasarkan Usia.....	45
4.1.3.	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	47
4.1.4.	Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	48
4.2.	Hasil Penelitian	49
4.2.1.	Analisis Deskriptif	49
4.2.1.1.	Variabel Kompensasi (X_1)	49
4.2.1.2.	Variabel Disiplin Kerja (X_2)	51
4.2.1.3.	Variabel Kinerja Karyawan (Y)	52
4.2.2.	Hasil Uji Kualitas Data	54
4.2.2.1.	Uji Validitas Data.....	54
4.2.2.2.	Uji Reliabilitas	56
4.2.3.	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	57
4.2.3.1.	Uji Normalitas	57
4.2.3.2.	Uji Multikolinearitas	60
4.2.3.3.	Uji Heteroskedastisitas.....	60
4.2.4.	Hasil Uji Pengaruh	61
4.2.4.1.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	61

4.2.4.2. Analisis Determinasi (R^2)	62
4.2.5. Hasil Uji Hipotesis	63
4.2.5.1. Uji T	63
4.2.5.2. Uji F	64
4.3. Pembahasan.....	65
4.3.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indoprof D'penyetz Sejati	65
4.3.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indoprof D'penyetz Sejati	66
4.3.3. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indoprof D'penyetz Sejati.....	66
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Simpulan	68
5.2. Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
LAMPIRAN 1. Pendukung Penelitian	
LAMPIRAN 2. Daftar Riwayat Hidup	
LAMPIRAN 3. Surat Keterangan Penelitian	

DAFTAR GAMBAR

	halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	28
Gambar 4.1 Diagram Jenis Kelamin Responden.....	45
Gambar 4.2 Diagram Usia Responden	46
Gambar 4.3 Diagram Pendidikan Terakhir Responden.....	47
Gambar 4.4 Diagram Lama Bekerja Responden	49
Gambar 4.5 Hasil Uji Normalitas (Histogram)	57
Gambar 4.6 Hasil Uji Normalitas (P-P Plot)	58
Gambar 4.7 Hasil Uji Normalitas Scatterplot.....	58

DAFTAR TABEL

	halaman
Tabel 1.1 Pengalokasian Karyawan	5
Tabel 1.2 Besar Tunjangan kerajinan Karyawan	6
Tabel 1.3 Data Absensi Karyawan	8
Tabel 1.4 Data Pendapatan Bulanan PT Indoprof D'penyetz Sejati	10
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	30
Tabel 3.2 Skala Likert	32
Tabel 3.3 Rentang Skala Penelitian.....	33
Tabel 3.4 Range Validitas	34
Tabel 3.5 Jadwal Penelitian.....	43
Tabel 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia	46
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	47
Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	48
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden (X_1) Kompensasi.....	50
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden (X_2) Disiplin Kerja.....	51
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden (Y) Kinerja Karyawan.....	52
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X_1)	54
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X_2)	55
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	55
Tabel 4.11 Hasil Uji Realibilitas Instrumen	56
Tabel 4.12 Hasil Uji <i>Kolmogorov Smirnov</i>	59
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolaritas	60
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedasitas <i>Glejer</i>	60
Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	61
Tabel 4.16 Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	62
Tabel 4.17 Hasil Uji T	63
Tabel 4.18 Hasil Uji F	64

DAFTAR RUMUS

	halaman
Rumus 3.1 Rumus Rentang Skala	33
Rumus 3.2 <i>korelasi pearson product moment</i>	35
Rumus 3.3 <i>Cronbach's Alpha</i>	36
Rumus 3.4 Regresi Linier Berganda	39
Rumus 3.5 Uji T	41
Rumus 3.6 Uji F	42

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia di zaman ini umumnya memegang posisi yang sangat bernilai bagi di setiap perusahaan demi meraih keinginan yang diharapkan. Dalam sebuah perusahaan yang ingin bergerak maju wajib menggunakan kapasitas sumber daya yang tersedia secara optimal. Dalam kondisi ini potensi yang dimiliki harus dimanfaatkan sebagai modal untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Tanpa adanya tujuan atau peraturan perusahaan yang efektif, kualitas tenaga kerja yang dimiliki tidak dapat bergerak maju, karena dalam hal ini mencapai tujuan perusahaan, nilai penting dari kesuksesan adalah tenaga kerja yang menjadi kunci penting dalam membentuk tenaga kerja yang unggul dalam kemampuan mencapai kemajuan dan tujuan perusahaan. Setiap kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia memiliki dampak kuat pada bagaimana organisasi meraih tujuan mereka.

Memperhatikan manfaat pentingnya potensi yang dimiliki, perusahaan perlu memanfaatkan tenaga kerja yang dimiliki secara efisien atau seefektif mungkin diantaranya dengan meningkatkan atau menaikkan kinerja karyawan dengan membagikan pemberian kompensasi konsisten dengan usaha yang dilakukan karyawan berkat upaya yang mereka kerjakan kepada perusahaan. Selama karyawan bekerja dalam perusahaan mempunyai tujuan untuk untuk memperoleh manfaat dalam bekerja. Dalam perusahaan membagikan kompensasi atau bonus kepada karyawan dengan tepat sesuai dengan kinerja karyawan juga akan

membangun bentuk karyawan yang berkualitas. Dalam hal tersebut kompensasi memiliki peran bernilai dalam meluaskan atau menaikkan kapasitas prestasi karyawannya. Agar dapat mempertahankan karyawan dan membuat karyawan nyaman dan menghasilkan prestasi yang lebih baik.

Kompensasi sangat penting dan berarti untuk karyawan karena dengan pemberian imbalan dari perusahaan mencerminkan nilai ukur karya kerja mereka diantara karyawan yang lain. Pernyataan ini didukung oleh Arifin et al., (2019: 23) menyatakan bahwa kompensasi sebagai usaha yang diberikan sebuah perusahaan terhadap prestasi kerja karyawannya. Perusahaan akan membagikan imbalan kompensasi kepada karyawan yang ikut serta didalamnya, jika karyawan tersebut telah melakukan pekerjaannya dengan baik atau mempunyai prestasi dalam pekerjaannya. Pernyataan ini dikuatkan lagi oleh Suhardi, (2019: 2) kompensasi merupakan suatu fenomena yang disediakan perusahaan pada karyawan sebagai sikap terima kasih kepada atas layanan serta kontribusi yang dibagikan karyawan. Karena itu, memberikan kompensasi yang adil dengan kewajiban kerja yang mereka kerjakan perlu dilakukan oleh pemimpin perusahaan.

Selain dari pemberian kompensasi untuk membangun kinerja karyawan atau prestasi karyawan dapat dikerjakan dengan usaha membentuk sikap kedisiplinan kerja karyawan. Sehingga etika kerja karyawan dapat diatur dengan efektif dan dapat mengarahkan karyawan untuk mematuhi berbagai bentuk tata tertib organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin perusahaan dapat memanfaatkan disiplin kerja karyawan sebagai suatu media untuk mengajar karyawan mereka agar karyawan bisa memperbaiki sikap atau

tingkah lakunya, selama usaha dalam membentuk kedisiplinan karyawan dapat mendorong meningkatkan kemauan dan kesadaran mematuhi peraturan dan social yang diterapkan. Pernyataan ini juga dikuatkan oleh Sari et al., (2017: 193) disiplin kerja merupakan suatu kejadian aturan sekelompok yang berkumpul dalam organisasi tersebut bermaksud untuk menjalankan dan mematuhi tata tertib perusahaan tercatat maupun tidak tercatat dengan keyakinan akan tercapainya suatu keadaan antara dorongan dan kebenaran yang diinginkan agar karyawan mempunyai perilaku disiplin kerja yang besar dalam melaksanakan perkerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya. Tata tertib kedisiplinan kerja dapat diketahui dengan melihat kesadaran karyawan dan ketelitian waktu karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan dan kewajiban dari perusahaan dalam menyelesaikan perkerjaannya dengan tepat waktu.

Karyawan yang memiliki kinerja (*job performance*) yang tinggi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun. Dalam upaya tersebut kinerja yang besar dapat dibangun dengan memiliki kesadaran tinggi dari pemimpin perusahaan untuk mengarahkan atau menjadi dorongan terhadap karyawan berupa kondisi lingkungan kerja yang nyaman. Sehingga dengan keadaan disiplin yang diatur dengan bagus serta pembagian kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus secara sesuai kepada masing-masing karyawan agar dapat menaikkan kinerja kerjanya. Pernyataan ini didukung oleh Indriyati, (2017: 143) kinerja merupakan perbedaan bayaran dari pekerjaan aktual tenaga kerja dengan kriteria pekerjaan yang telah disusun atau diterapkan pada perusahaan. Dikatakan berhasil saat mengatur para karyawan dapat dinilai dari tingkat kinerja para karyawan dengan

cara menyesuaikan kompensasi para karyawan dengan kemampuan yang dimilikinya agar para karyawan lebih semangat kerja dan lebih inisiatif pada perusahaan.

PT Indoprof D'penyetz Sejati atau lebih dikenal dengan nama D'penyetz adalah perusahaan yang bergerak di bidang kuliner. Perusahaan PT Indoprof D'penyetz Sejati saat ini kantornya berlokasi Ruko Kara Junction, Jl. Ahmad Yani, Blok B no 8, Kecamatan Batam Center. Perusahaan ini di dirikan pada tahun 2016. Pada saat ini *brand* D'Penyetz yang menjadi salah satu usaha bisnis waralaba dikenal sudah melebarkan sayapnya dengan ciri khas makanan nusantara. PT Indoprof D'penyetz Sejati dikota Batam sudah membuka empat (4) cabang outlet di Batam. Diantaranya berada di Megamall, Batam City Square, Nagoya Hill, dan Indosat Baloi, karyawan yang berkerja pada PT Indoprof D'penyetz Sejati tersebut ada yang bekerja di dalam kantor dan yang di bagian lapangan. Visi perusahaan PT Indoprof D'penyetz Sejati ingin membawa makanan tradisional khas nusantara pada dunia internasional dan misi perusahaan PT Indoprof D'penyetz Sejati yaitu untuk tingkatkan profesionalisme dan efisiensi kami untuk mencapai kepuasan pelanggan. Diantaranya dengan melihat prosedur ketepatan waktu, pelayanan tinggi, dan menyediakan makanan yang berkualitas, sehat, dan bercita rasa tinggi.

Saat ini perusahaan PT Indoprof D'penyetz Sejati sudah mempunyai jumlah 110 orang staf. Berikut adalah data pengalokasian karyawan pada PT Indoprof D'penyetz Sejati.

Tabel 1.1 Pengalokasian Karyawan PT Indoprof D'penyetz Sejati 2019

No	Lokasi	Alokasi Karyawan
1	<i>Office</i>	18
2	Megamall	23
3	Bcs	23
4	Nagoya Hill	22
5	Indosat Baloi	24
Total		110

Sumber: Personalia PT Indoprof D'penyetz Sejati, 2019

Fenomena masalah yang terkait dengan kompensasi diperusahaan PT Indoprof D'penyetz Sejati saat ini terletak pada karyawan selalu kurang puas karena rendahnya pemberian kompensasi yang diberikan dari perusahaan. Besarnya atau kecilnya pemberian kompensasi yang dibagikan oleh perusahaan juga menjadi suatu aspek yang dapat mengakibatkan penurunan tingkat kinerja karyawan. Di perusahaan PT Indoprof D'penyetz Sejati pemberian kompensasi masih cenderung tidak adil dan kurang memadai dengan beban kerja karyawan. Berdasarkan dari tanya jawab dengan beberapa karyawan PT Indoprof D'penyetz Sejati mengenai pemberian kompensasi yang dibagikan perusahaan tersebut, tidak memenuhi beban atas pekerjaan yang mereka buat sekarang dan pembagian dilakukan masih dianggap kurang mencukupi sehingga karyawan merasa dirugikan oleh perusahaan. Di PT Indoprof D'penyetz Sejati masih ada karyawan yang memiliki beban kerja besar akan tetapi kompensasi yang dibagikan perusahaan tidak memenuhi syarat atau beban tanggung jawab yang dia lakukan. Masalah ini yang terkadang dihadapi oleh pemimpin perusahaan bagaimana mencari solusi terbaik untuk memberikan kompensasi kepada karyawan sesuai dengan tanggung jawab supaya tidak ada pihak yang dirugikan. Dalam meraih kondisi tersebut tidak terhindar dari permasalahan pemberian tunjangan kerajinan

dalam peningkatan kinerja karyawan, perusahaan wajib membagikan tunjangan kerajinan kepada karyawan agar dapat membantu karyawan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dan dapat membuat karyawan lebih produktif saat bekerja. Di perusahaan D'penyetz sebagian karyawan selalu mengeluh dengan sikap perusahaan memberikan tunjangan kerajinan kepada karyawan. Pembagian yang dilakukan perusahaan dianggap tidak sesuai terhadap karyawan sering masuk kerja tepat waktu, menerima tunjangan yang sama dengan karyawan yang terlambat, Serta adanya terjadinya penurunan tunjangan kerajinan dan hasilnya membuat karyawan malas bekerja. Sehingga pekerjaan dilaksanakan tidak terselesaikan pada waktu yang ditentukan dan secara tidak langsung sudah mencerminkan performa yang dihasilkan tidak sesuai diharapkan. Berikut ini adalah data tunjangan kerajinan yang dibagikan perusahaan sebagai berikut:

Tabel 1.2 Besar Tunjangan kerajinan Karyawan PT Indoprof D'penyet Sejati Bulan Januari 2019 – Juni 2019

No	Bulan	Tunjangan kerajinan
1	Januari	Rp 300.000
2	Februari	Rp 300.000
3	Maret	Rp 300.000
4	April	Rp 250.000
5	Mei	Rp 250.000
6	Juni	Rp 200.000

Sumber: Personalia PT Indoprof D'penyetz Sejati, 2019

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat di lihat bahwa besar tunjangan kerajinan dan pada PT Indoprof D'penyetz Sejati mengalami penurunan. Dari data saya peroleh bisa diteliti bahwa bulan Januari sd Maret karyawan menerima tunjangan kerajinan sebesar 300.000 ribu/bulan, akan tetapi di bulan April dan Mei terjadinya penurunan tunjangan sebesar Rp 50.000 dan di bulan Juni terjadi lagi

penurunan sebesar Rp 50.000. Penurunan tunjangan kerajinan yang diberikan perusahaan dapat dikatakan cukup besar oleh karena itu, karyawan yang bekerja di perusahaan d'penyet sadar bahwa tunjangan kerajinan yang dibagikan semestinya lebih besar yang diharapkan. Rendahnya tunjangan yang dibagikan akan mengakibatkan tingkat produktivitas karyawan menjadi menurun, terkadang hal ini menimbulkan terjadinya menurunnya kinerja karyawan dan ketidaktanggung jawaban karyawan dalam bekerja.

Selain dari segi kompensasi permasalahan sering ditimbul di PT Indoprof D'penyetz Sejati adalah disiplin kerja. Saat ini tingkat kedisiplin kerja karyawan PT Indoprof D'penyetz Sejati masih dikatakan rendah dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan dan ketidakhadiran karyawan PT Indoprof D'penyetz Sejati yang setiap harinya meningkat dan serta tingkat keterlambatan karyawan yang cukup tinggi sakit, izin dan tanpa keterangan atau alpha, akan tetapi kebanyakan dari karyawan tersebut malah tidak hadir ke kantor tanpa ada keterangan/izin. Keadaan tersebut menggambarkan PT Indoprof D'penyez Sejati dalam tingkat kedisiplinan kerja mengalami penurunan. Ketidakhadiran dan keterlambatan yang tinggi membuat kinerja kerja dalam perusahaan tersebut terhambat, Serta ditemuinya sebagian karyawan juga melakukan aktivitas lain disaat jam kerja, misalnya ada beberapa karyawan masih berstatus mahasiswa yang mengerjakan tugas kuliah di jam kerja dan ada juga yang sering bermain *handphone* di saat jam kerja, dan ngobrol sesama karyawan diluar hal kerja, oleh karena itu karyawan yang melakukan aktivitas lain bisa menghambat atau mengganggu proses kerjanya perusahaan. Kedisiplinan masih rendah dapat berdampak kinerja karyawan mejadi

kurang maksimal. Seorang pekerja yang memiliki karakter yang bagus atau tinggi akan berperan penting dalam perusahaan dan akan bagus dalam bekerja meskipun tanpa diawasi pemimpin perusahaan.

Namun masalah sering dihadapi perusahaan D'penyetz karyawan masih sering mengeluh dengan kurangnya pemberian kompensasi yang dibagikan dari perusahaan yang membuat turunnya atau rendahnya tingkat kerja karyawan dan motivasi karyawan pada perusahaan membuat banyak diantara karyawan kurang disiplin dan taat terhadap aturan perusahaan, dan masih banyak karyawan pada PT Indoprof D'penyetz Sejati yang terlambat masuk kerja dan tidak masuk kerja dengan izin berbagai alasan. Dibawah ini adalah data absensi karyawan yang terjadi di PT Indoprof D'penyetz Sejati sebagai berikut.

Tabel 1.3 Absensi Karyawan PT Indoprof D'penyetz Sejati 2019

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Perbulan)	Jumlah Absensi tahun 2019				
			Kerterlambatan	Tidak Masuk Kerja			
				Sakit	Izin	Alpha	Total
1	Januari	101	59	3	7	6	16
2	Februari	103	65	5	5	9	19
3	Maret	106	71	5	6	6	17
4	April	107	79	6	7	12	25
5	Mei	110	83	4	10	15	29
6	Juni	110	89	6	11	19	36

Sumber: Personalia PT. Indoprof D'penyetz Sejati, 2019

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dibuktikan tingkat kedisiplinan karyawan PT Indoprof D'penyetz Sejati cukup rendah, hal ini dibuktikan bahwa masih minimnya kedisiplinan dari karyawan d'penyetz. Dilihat dari setiap bulannya masih tingginya angka absensi karyawan yang sering datang terlambat dan tidak hadir kerja. Di bulan Januari sd bulan Juni 2019 dapat dibuktikan berdasarkan

data yang diperoleh yaitu dibulan Januari dengan jumlah karyawan 101 keterlambatan karyawan sebanyak 59/kali dan karyawan tidak masuk kerja terdapat 16 karyawan, dibulan Februari jumlah karyawan 103 keterlambatan karyawan sebanyak 65/kali dan karyawan tidak masuk kerja terdapat 19 karyawan, dibulan Maret jumlah 106 keterlambatan karyawan sebanyak 71/kali dan karyawan tidak masuk kerja terdapat 17 karyawan, dibulan April jumlah karyawan 107 keterlambatan karyawan sebanyak 79/kali dan karyawan tidak masuk kerja terdapat 25 karyawan, dibulan Mei jumlah karyawan 110 keterlambatan karyawan sebanyak 83/kali dan karyawan tidak masuk kerja terdapat 29 karyawan dan terakhir dibulan Juni dengan jumlah karyawan 110 keterlambatan karyawan sebanyak 89/kali dan karyawan tidak masuk kerja terdapat 36 karyawan. Dapat dibuktikan dari data tersebut keterlambatan karyawan paling sedikit sebanyak 59/kali dibulan Januari dan keterlambatan terbanyak sebanyak 89/kali dibulan Juni dengan selisih 30 karyawan yang terlambat. Dan ketidakhadiran karyawan tidak masuk kerja paling banyak berjumlah 36 karyawan dibulan Juni dan paling sedikit berjumlah 16 dibulan Januari dengan selisih 20 karyawan. Yang menjadi permasalahan pada karyawan yang sering tidak hadir kerja dan sering terlambat kerja tersebut terletak pada pembagian tunjangan kerajinan kurang adil atau sesuai, sehingga terjadinya tingkat kerajinan karyawan menurun. Permasalahan yang terjadi di Perusahaan D'penyetz terkait kompensasi dan disiplin kerja yang kurang diperhatikan oleh perusahaan mengakibatkan pendapatan pada perusahaan menurun dapat diamati data dibawah ini

Tabel 1.4 Data Pendapatan Bulanan PT Indoprof D'penyetz Sejati 2019

No	Bulan	Megamall	BCS	Nagoya Hill	Indosat Baloi	Total Pendapatan
1	Januari	364,820,095	300,182,400	249,301,806	71,847,300	986,151,601
2	Februari	366,589,500	239,335,400	263,799,550	64,467,100	934,191,550
3	Maret	376,674,175	250,164,775	262,992,025	56,705,950	946,536,925
4	April	339,283,750	238,165,975	225,128,375	46,007,400	848,585,500
5	Mei	331,869,775	200,055,125	228,373,900	63,810,250	824,109,050
6	Juni	321,555,600	204,723,150	203,455,350	58,429,000	788,163,100

Sumber: Personalia PT. Indoprof D'penyetz Sejati, 2019

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dibuktikan tingkat kinerja karyawan menurun berdampak pada pendapatan perusahaan PT Indoprof D'penyetz Sejati. Penurunan terjadi disebabkan kinerja dari karyawan kurang diperhatikan oleh atasan perusahaan tersebut. Pada setiap bulannya dapat dilihat dari total pendapatan perusahaan PT Indoprof D'penyetz Sejati di bulan januari pendapatan sebesar Rp 986,151,601 , sedangkan bulan februari terjadi lagi penurunan pendapatan sebesar Rp 934,191,550, kemudian di bulan Maret terjadi kenaikan pendapatan sebesar Rp 946,536,925 , kemudian di bulan April terjadi penurunan sebesar Rp 848,585,500, sedangkan dibulan Mei terjadi lagi penurunan sebesar Rp 824,109,050 dan yang terakhir dibulan Juni penurunan sebesar Rp 788,163,100. Bisa diamati dari data yang diperoleh tingkat pendapatan perusahaan menurun sehingga pimpinan perusahaan sampai saat ini masih mencari solusi terbaik dalam mencapai target yang ditentukan. Dengan adanya pemberian kompensasi yang memadai kepada karyawan dan disiplin kerja yang diatur dengan baik kepada karyawannya sehingga dapat meningkatkan kinerja maupun pendapatan pada perusahaan PT Indoprof D'penyetz Sejati.

Berdasarkan permasalahan diperoleh dapat dinilai bahwa rendahnya kompensasi dan disiplin kerja karyawan sangat berpengaruh saat jalannya proses

mencapainya tujuan perusahaan dan menimbulkan terjadinya kerugian bagi perusahaan. Maka peneliti berniat untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOPROF D’PENYETZ SEJATI DI KOTA BATAM”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Peneliti menggambarkan permasalahan dalam penelitian ini berdasarkan konteks di atas yaitu:

1. Karyawan yang mengeluh dan ketidakpuasan dengan pemberian kompensasi yang dibagikan perusahaan
2. Ketidakhadiran karyawan dan keterlambatan jam masuk kerja karyawan meningkat
3. Karyawan yang melakukan aktivitas lain saat jam kerja
4. Tingkat kinerja karyawan di perusahaan menurun

1.3. Pembatasan Masalah

Pembahasan yang terkait di atas maka peneliti melaksanakan batasan masalah disebabkan keterbatasan waktu dan pengetahuan. Cakupan penelitian adalah karyawan yang di PT Indoprof D’penyetz Sejati di kota batam. Untuk itu variabel yang akan diteliti adalah kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indoprof D’penyetz Sejati di Kota Batam.

1.4. Perumusan Masalah

Peneliti melakukan pembatasan masalah yang sudah teridentifikasi di atas, maka perumusan masalah pada penelitian ini yaitu.

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indoprof D'penyetz Sejati di kota Batam ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indoprof D'penyetz Sejati di kota Batam ?
3. Apakah kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indoprof D'penyetz Sejati di kota Batam ?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Indoprof D'penyetz Sejati di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indoprof D'penyetz Sejati di Kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Indoprof D'penyetz Sejati di Kota Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

Dalam melakukan penelitian tentunya memiliki manfaat yang diteliti, pada penelitian ini manfaat penelitian dapat dibagi menjadi manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1.6.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan agar dapat membuktikan realitas mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

1.6.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi buat meningkatkan dan pencapaian tujuan bersama dan berguna.

1. Penelitian ini bermanfaat bagi peneliti sebagai persyarat untuk mengikuti ujian sidang di Universitas Putera Batam.
2. Penelitian ini bermanfaat bagi perusahaan dalam mencapai hasil yang diharapkan untuk PT Indoprof D'penyetz Sejati.
3. Penelitian ini bermanfaat bagi Universitas Putera Batam dan dapat bertindak sebagai pedoman untuk penilaian akademik dan sebagai sumber referensi untuk peneliti selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Kompensasi

2.1.1.1. Pengertian Kompensasi

Pembagian kompensasi dapat dicerminkan penting bagi setiap karyawan karena tingkat jumlah yang diberikan sebagai gambaran atau kapasitas kualitas terhadap kinerja itu sendiri. Ketika kompensasi dibagikan perusahaan kepada karyawannya secara efisien dan seimbang dapat menjadi sebuah dorongan prestasi kerja karyawan untuk memperoleh hasil yang diinginkan organisasi atau perusahaan. Jika kompensasi dibagikan masih rendah atau kurang memandai maka performa kerja karyawan akan turun.

Menurut Degustia, (2017: 207) kompensasi merupakan seorang pekerja atau pegawai menerima bayaran dari jasa diberikan kepada organisasi, baik berbentuk upah perjam ataupun periodik yang di atur dan dikelola oleh bagian personalia. Sedangkan, menurut Latief et al., (2018: 37) kompensasi adalah segala sesuatu bentuk imbalan moneter/non-moneter yang dibagikan kepada karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan tepat dan adil untuk layanan mereka. Menurut Tonga & Huda, (2018: 4) kompensasi merupakan jenis anggaran yang akan dibayarkan perusahaan kepada pegawai dengan keinginan perusahaan akan mendapatkan bayaran dalam bentuk keberhasilan atau prestasi kerja dari karyawan tersebut. Sebaliknya menurut Basuki & Puspita, (2018: 3) kompensasi adalah Setiap penerimaan yang didapat oleh pegawai dalam berupa uang, benda

baik secara langsung ataupun tidak, sebagai balasan atas pelayanan yang dibagikan oleh perusahaan. Sedangkan menurut Setiyono, (2017: 23) kompensasi adalah hasil imbalan jasa yang diperoleh dari perusahaan kepada pekerja atas usaha mereka berkontribusi pikiran dan tenaga demi dalam menjangkau kemajuan yang diharapkan.

Berdasarkan pengertian kompensasi yang tertera bisa disimpulkan bahwa kompensasi adalah pekerjaan layanan yang dibayarkan karyawan dalam sebuah organisasi dengan imbalan bonus dalam bentuk penghargaan dapat berupa bentuk uang atau bukan uang.

2.1.1.2. Jenis Kompensasi

Menurut pandangan Mulyati & Luturlean, (2018: 1075) kompensasi dibagi menjadi dua jenis sebagai berikut:

1. *Compensation financial* langsung yaitu:
 - a. Upah, pelayanan bayaran karyawan dalam berupa uang yang diperoleh sebagai hasil imbalan dari posisi perwakilan yang keterlibatan untuk mencapai tujuan organisasi.
 - b. THR atau bonus, angsuran yang diterima sekali yang bukan menjadi bagian dari upah dasar pengawai.
 - c. Insentif, balasan langsung dibagikan kepada tenaga kerja dengan alasan bahwa pelaksanaannya mereka melampaui pedoman yang ditentukan.

2. *Compensation financial* tidak langsung yaitu:

- a. Program jaminan, perlindungan atau manfaat bagi karyawan dan keluarga mereka jika terjadi risiko keuangan sesuai dengan jumlah yang disepakati.
- b. Program pensiun, tunjangan yang diserahkan kepada pekerja yang telah beroperasi kepada perusahaan selama periode waktu tertentu dan dapat menjadi rencana untuk membayarkan jaminan keamanan *financial* kepada pekerja yang sudah tidak produktif.
- c. Bayaran ketika tidak datang kerja, untuk situasi ini pekerja diberikan istirahat ditengah waktu kerja, cuti dan liburan, terlepas dari absensi dan perlindungan/asuransi pengangguran.

2.1.1.3. Tujuan Kompensasi

Dalam pembagian kompensasi terdapat beberapa tujuan menurut (Rukmini, 2017: 53) sebagai berikut:

1. Memenuhi keperluan ekonomi pekerja atau sebagai perlindungan keamanan *financial* bagi tenaga kerja.
2. Dukungan pekerja menjadi lebih teratur dan lebih aktif saat bekerja.
3. Membuktikan perusahaan bergerak maju dan berkembang.
4. Menggambarkan apresiasi dari perlakuan jujur organisasi kepada pekerja tersedianya keselarasan antara masukan yang diberikan tenaga kerja kepada perusahaan dan hasil atau jumlah bayaran yang dibagikan perusahaan kepada tenaga kerja.

2.1.1.4. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Ada beberapa diantaranya yang bisa pengaruhi tingkat besar kecilnya kompensasi diungkapkan oleh (Nanulaitta, 2018: 207) sebagai berikut:

1. *Supply* dan *demand*

Sebaliknya fakta bahwa ketetapan moneter tidak dapat diselesaikan sepenuhnya dalam prestasi, tetapi juga belum dipungkiri karena hukum *supply* dan *demand* masih berpengaruh kepada upah, jika pekerjaan memerlukan keterampilan yang bagus dan tenaga kerja terampil dalam jumlah yang banyak, maka tahap upah pada umumnya semakin tinggi, sementara bagi posisi penawaran tenaga kerjanya sangat tinggi maka upah akan mengarah turun.

2. Sistem buruh

Kedekatan atau ketidakpedulian organisasi buruh dapat berakibat pada perkembangan tahapan kelompok buruh yang erat atau sebaliknya.

3. Kapasitas membayar

Sebaliknya asosiasi pekerja meminta tingkat pendapatan yang besar, pada hasilnya realisasi pembagian gaji akan bersandar pada kapasitas membayarnya dari perusahaan.

4. *Productivity*

Upah aktual adalah kompensasi dari jasa atas prestasi tenaga kerja semakin bagus performanya semakin tinggi juga upah yang harus dibayarkan, pelaksanaan kerjan juga digambarkan dengan produktivitas kerja.

5. Biaya hidup

Biaya hidup sangat penting bagi semua orang, aspek yang berpengaruh tahapan upah dan yang perlu dievaluasi perusahaan. Tarif hidup sangat berbeda dikota besar dengan pinggiran kota semakin tinggi biaya hidup, semakin tinggi juga tingkat upah.

6. Pemerintah

Dalam peraturan alokasikan upah pemerintah juga berperan dalam upah tinggi dan rendah. Peraturan upah minimum regional adalah batasan upah yang harus dikabulkan oleh setiap perusahaan ketika membagikan upah kepada karyawan.

7. Kelayakan dan keadilan upah

Dalam membagikan upah seharusnya secara konsisten fokus pada standar ekuitas, ekuitas ini tidak menyiratkan bahwa segala sesuatu harus dipartisi dengan cara yang sama, tetapi kesetaraan harus dikaitkan antara masukan dengan keluarannya. Selain persoalan keadilan selanjutnya kerangka kerja upah harus memperhatikan komponen kualifikasi.

2.1.1.5. Indikator Kompensasi

Adapun indikator kompensasi pada penelitian ini diangkat dari pandangan Armansyah et al., (2018: 237) adalah sebagai berikut:

1. Gaji dan Upah

Gaji dan upah merupakan bayaran kontribusi yang diperoleh dalam wujud uang atas konsekuensi dari posisi sebagai pekerja sedangkan upah adalah istilah kata selain gaji yang tertuju pada pekerja.

2. Insentif

Bentuk pembayaran lain yang dibagikan pada pekerja atas bantuan kerjanya dengan keinginan perusahaan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerja.

3. Bonus

Bonus atau hadiah yang diberikan kepada pekerja apabila karyawan mencapai target yang ditentukan.

4. Tunjangan

Tunjangan yang dibagikan perusahaan berdasarkan prosedur perusahaan kepada setiap karyawan berupa asuransi kesehatan dan liburan

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Perilaku pekerja menjadi bagian utama untuk menjadi dorongan karyawan agar pekerjaan dapat beroperasi dengan bagus. Tingkah laku yang bagus akan membantu pertumbuhan organisasi atau kelompok dalam terbentuknya proses kerja yang bagus. Untuk alasan ini organisasi harus merancang prinsip-prinsip atau peraturan dan disiplin kerja yang bagus yang dapat diterapkan kepada karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai tanggung jawab dan agar dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, baik secara individu maupun kelompok. Menurut Pramularso, (2017: 171) Disiplin kerja merupakan sikap individu atau kelompok bagaimana keinginan dan kemauan seseorang untuk mentaati dan mematuhi standar pedoman yang diterapkan

Menurut Sarwani, (2016: 54) *discipline is characterized as an attitude and behavior that represents the degree of conformity or adherence to the various*

applicable regulations and corrective measures against violation of the organization's regulations and standards. Dari penjelasan di atas bisa disusun bahwa disiplin merupakan sebagai sikap pola pikir dan perilaku yang menampilkan tahap kepatuhan atau konsistensi terhadap berbagai pedoman yang berperan memperbaiki pelanggaran peraturan dalam organisasi mentaati setiap kebijakan organisasi yang diterapkan. Menurut pandangan (Wales et al., 2017: 4437) disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk bekerja secara konsisten, setia, profesional dan sesuai dengan peraturan sudah berjalan dengan tidak melanggar aturan sudah disepakati bersama. Sedangkan menurut Sari et al., (2017: 193) disiplin kerja adalah suatu kondisi yang efisien individu atau kumpulan individu yang ikut serta berperan didalam organisasi tersebut berkemauan menerapkan kebijakan perusahaan terutama keinginan akan mencapai situasi yang diharapkan dan berantisipasi bahwa karyawan mempunyai perilaku disiplin yang bagus atau tinggi sehingga produktivitasnya akan bertambah. disiplin kerja juga didefinisikan perilaku individu yang konsisten dengan kebijakan sistem strategi kerja yang sudah diterapkan, perilaku dan sikap yang layak dengan aturan yang tertulis maupun belum tertulis (Aromega et al., 2019: 743).

Berdasarkan penjelasan disiplin kerja yang disebutkan, disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu karakter individu harus patuh kepada aturan dan menaati semua peraturan yang berjalan baik tertulis ataupun tidak tertulis.

2.1.2.2. Jenis Disiplin Kerja

Menurut pandangan Pramularso, (2017: 174) ada beberapa jenis disiplin kerja sebagai berikut:

1. Disiplin diri: perilaku yang disusun dikendalikan pada kemauannya dapat membuktikan aktualisasi dan manifestasi melalui kewajiban individu yang memahami serta harus menoleransi norma yang dimiliki di luar dirinya.
2. Disiplin kelompok: merupakan tertib serta patuh pada kebijakan organisasi, intruksi, dan peraturan yang sudah disepakati, juga dapat menahan atau mengontrol diri sendiri dari tekanan keperluan saat mencapai keinginan tertentu, juga menjaga kestabilan kelompok dan melaksanakan kriteria organisasional.
3. Disiplin *preventive*: disiplin *preventive* merupakan sikap yang diarahkan kepada seseorang dapat menginspirasi karyawan supaya mematuhi dan mengikuti sejumlah persyaratan dan aturan yang sudah disepakati.
4. Disiplin korektif: disiplin korektif merupakan Sikap seseorang atau tindakan individu dalam mengatasi dan bertindak terhadap pekerja yang telah melakukan kesalahan terhadap kebijakan yang sudah berjalan.
5. Disiplin *progressive*: disiplin *progressive* merupakan perbuatan tindakan memberikan hukuman berat kepada kesalahan karyawan yang sering melakukan berulang-ulang.

2.1.2.3. Tujuan Disiplin Kerja

Harapan disiplin menjadi lebih baik terdapat beberapa tujuan menurut Syarkani, (2017: 368) sebagai berikut:

1. Tanamkan kepercayaan sifat konsisten tujuan utamanya ialah untuk menegaskan bahwa perilaku pekerja sesuai dengan peraturan perusahaan.
2. Membentuk ikatan sinergis antara ketua dan bawahan, tujuannya ialah untuk membangun atau menjaga rasa hormat serta kepercayaan.
3. Tingkatkan produktivitas pekerja tujuan utamanya ialah mendukung karyawan menjadi sukses dan mengarahkan pada pencapaian yang lebih bermanfaat.

2.1.2.4. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Kedisiplinan menjadi perilaku pada individu seseorang mentaati peraturan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Ginting, (2018: 132) sebagai berikut:

1. Ukuran tingkat pemberian kompensasi.
2. Keterlibatan atau kurangnya ketelitian pimpinan dalam sebuah perusahaan.
3. Tersedia atau tidak adanya kebijakan jelas yang bisa dijadikan pedoman.
4. Keyakinan pimpinan dalam membuat keputusan.
5. Tersedia atau tidak adanya perlindungan pimpinan kepada karyawan.
6. Adanya keberadaan kedekatan kepedulian pimpinan terhadap karyawan.
7. Menciptakan etika yang membantu fondasi kedisiplinan.

2.1.2.5. Indikator Displin Kerja

Adapun indikator disiplin kerja pada penelitian ini diambil menurut pandangan Ginting, (2018: 133) adalah sebagai berikut:

1. Peraturan waktu jam masuk kerja, waktu istirahat dan pulang kerja.
2. Peraturan syarat berpakaian dan sikap tingkah laku saat kerja.
3. Peraturan cara bekerja dengan berinteraksi dengan rekan kerja lain.
4. Peraturan mengenai apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan saat didalam organisasi.

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Secara umum dikatakan bahwa kinerja sebagai pengukuran individu dari hasil pekerjaannya. Informasi kinerja secara umum adalah sesuatu yang digunakan untuk menilai atau untuk pertimbangan metode prosedur presentasi usaha yang dikerjakan perusahaan yang sudah berjalan secara konsisten dengan mempunyai tujuan normal yang diharapkan perusahaan atau belum sesuai ketentuan perusahaan. Menurut Pramularso, (2017: 171) kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang diraih dengan bantuan seseorang atas usaha dalam mengerjakan beban yang diserahkan kepadanya sepenuhnya didasarkan pada bakat, pengalaman, dan kejujuran.

Menurut Zahara & Hidayat, (2017: 151) kinerja merupakan usaha dari pekerjaan individu selama periode telah ditentukan dalam melaksanakan tugas kerja dikaitkan dengan norma kerja dan tujuan yang sudah disetujui dan diatur. Menurut Sardjana & Suharto, (2018: 134) *Employee quality is an institutional success factor, and employee work output has to be continually assessed in an*

effort to maintain and enhance the organizational appearance. Dari penjelasan di atas bisa disusun bahwa kinerja merupakan parameter pelaksanaan kinerja kelompok disebabkan prestasi karyawan pekerjaan wajib ditingkatkan secara konstan dalam usaha pengamatan dan meningkatkan performa organisasi.

Kinerja merupakan Kekuatan dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan seseorang dan bekerja dengan tepat memiliki tingkat kemauan dan kapasitas tertentu (Armansyah et al., 2018: 238). Sedangkan menurut Wibowo, (2018: 178) mengemukakan kinerja adalah pencapaian pekerjaan diperoleh seorang pegawai melalui usaha kapasitas dan keterampilan atas usaha yang dicapai oleh karyawan ketika mengerjakan beban yang ditugaskan dan kewajibannya yang diserahkan kepadanya.

Berdasarkan pengertian kinerja yang tertera diatas maka bisa disimpulkan bahwa kinerja adalah perolehan atau pencapaian proses usaha seseorang ketika bertanggung jawab mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaan yang di berikan kepadanya.

2.1.3.2. Unsur Pengukuran Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa unsur pengukuran kinerja menurut Nanulaitta, (2018: 209) sebagai berikut:

1. Performa

Evaluasi dari kuantitas dan kualitas pekerjaan karyawan yang diperoleh dari karyawan.

2. Kedisiplinan

Pengukuran sikap dalam menyetujui pedoman yang dimiliki dan mengerjakan tugas sesuai arahan yang diserahkan kepadanya.

3. Kreativitas

Pengukuran kapasitas pengawai untuk membangun inovasi untuk menyempurnakan pekerjaan mereka secara lebih efektif dan efisien.

4. Bekerja sama

Pengukuran kepuasan pengawai ikut serta dan saling membantu dengan bagian lain yang berbeda secara horizontal maupun vertikal agar dapat menghasilkan pekerjaan efektif.

5. Komunikasi

Pengukuran dalam menyatukan berbagai kriteria komponen yang terdiri atau termasuk dalam menciptakan strategi manajemen yang baik.

6. Tanggung jawab

Pengukuran kemampuan pekerja untuk bertanggung jawab atas tindakan mereka, hasil pekerjaan dan pekerjaan, fasilitas dan sumber daya yang digunakan, dan perilaku kerja.

2.1.3.3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Jufrizen, (2018: 408) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan umumnya di pengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya sebagai berikut:

1. Efisiensi dan efektivitas
2. *Responsibility*
3. Tata tertib
4. Gagasan ide
5. Komunikasi

2.1.3.4. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja karyawan pada penelitian ini diambil menurut pandangan Wihara, (2017: 10) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas: bagaimana sikap setiap karyawan menangani apa yang sebaiknya dikerjakan.
2. Kuantitas: berapa waktu yang dibutuhkan pegawai dalam sehari kerja, dan kuantitas kerja bisa diamati dengan kecepatan pekerjaan masing-masing karyawan
3. Pelaksanaan tugas: seberapa baik pekerja dapat melaksanakan pekerjaannya dan tidak melakukan kesalahan.
4. Tanggung Jawab: sadar pada peraturan karyawan untuk menyelesaikan proses kerja yang diberikan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Bedasarkan analisis data penelitian terdahulu terdapat (7) jurnal penelitian yang berhubungan dengan variabel ini dan bisa dijadikan untuk mempererat hasil uji analisis data di penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Kompensasi Terhadap Kinerja PT. Nur Rima AL-Waali (NRA) Mulyati & Luturlean, (2018)	$X_1 =$ Kompensasi $Y =$ Kinerja Karyawan	1. Kompensasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada PT NRA
2.	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSU AMBOINA Mekar di Kota Ambon Nanulaitta, (2018)	$X_1 =$ Kompensasi $X_2 =$ Lingkungan Kerja $Y =$ Kinerja Karyawan	2. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSU

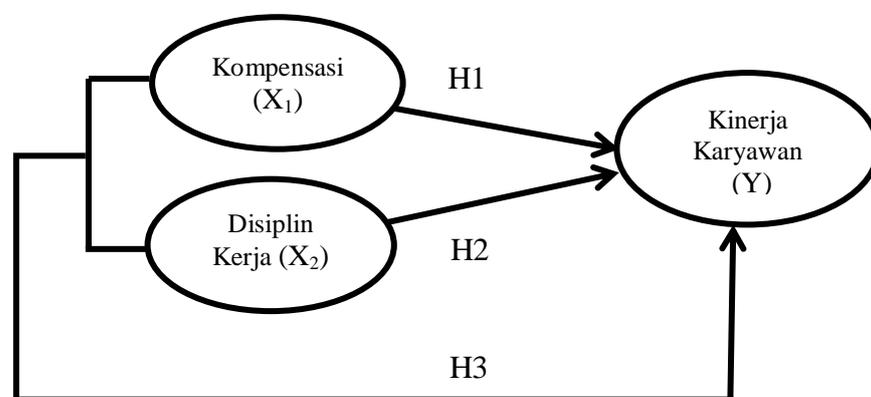
Lanjutan tabel 2.1

3.	Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sekar Mulia Abadi Medan Ginting, (2018)	X_1 = Disiplin Kerja X_2 = Komunikasi Y = Kinerja Karyawan	1. Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Di PT. Sekar Mulia Abadi
4.	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Premier Wood Manufaktur Kasino, (2018)	X_1 = Motivasi Kerja X_2 = Gaya Kepimpinan X_3 = Disiplin Kerja Y = Kinerja Karyawan	1. Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan paling domain terhadap kinerja Karyawan Di CV. Premier Wood Manufaktur
5.	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung (Taringan & Rustono, 2017)	X_1 = Kompensasi X_2 = Disiplin Kerja Y = Kinerja Karyawan	1. Kompensasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara 2. Disiplin Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara
6.	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bpjs Kesehatan Cabang Palu Armansyah et al., (2018)	X_1 = Kompensasi X_2 = Disiplin Kerja Y = Kinerja	1. Variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai Kantor Bpjs 2. Variabel disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Bpjs
7.	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rsia Yk Madira Palembang Basuki & S, (2018)	X_1 = Kepemimpinan X_2 = Disiplin Kerja X_3 = Kompensasi Y = Kinerja Karyawan	1. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Karyawan Non Medis Rsia Yk Madira Palembang 2. Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Non Medis Rsia Yk Madira Palembang

2.3. Kerangka Pemikiran

Dalam pembagian sistem kompensasi diberikan perusahaan kepada pekerjanya secara wajar dan memadai akan dapat memberikan kinerja pekerja menjadi lebih baik dan dapat membentuk disiplin kerja karyawan dalam meningkatkan efisiensi dan inovasi kinerja mereka.

Pada penjelasan di atas maka peneliti menggambarkan kerangka pikir yang dijadikan acuan pada penelitian tersebut pada gambar 2.1 dibawah ini



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Berdasarkan dugaan kerangka di atas, hipotesis pada penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

- H1: Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Indoprof D'penyetz Sejati di kota Batam
- H2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Indoprof D'penyetz Sejati di kota Batam
- H3: Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara silmutan terhadap Kinerja Karyawan PT Indoprof D'penyetz Sejati di kota Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penulis menggunakan penulis menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui sebab dan akibat dari desain penelitian kausalitas di antara variabel-variabel dalam analisis ini. Variabel pada penelitian ini ialah kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y). Menurut Siyoto et al., (2015: 99) desain penelitian merupakan metode atau teknik perancangan penelitian yang berfungsi semacam petunjuk sehingga menciptakan prosedur yang membentuk contoh pencarian atau cetak biru penelitian.

3.2. Operasional Variabel

Sebelum melanjutkan evaluasi pada analisis penelitian ini, peneliti perlu membagikan operasi variabel agar memudahkan penulis dalam melaksanakan penelitian. Penulis menerapkan dua jenis variabel dalam penelitian ini ialah *Independent Variable* dan *Dependent Variable*.

3.2.1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Independent Variable atau variabel bebas adalah variabel dapat yang memengaruhi serta menjelaskan dibalik perubahan atau munculnya variabel *dependent* Sugiyono (2016: 39). Kompensasi dan disiplin kerja ialah variabel *independent* yang termasuk dalam penelitian ini.

3.2.2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Dependent Variable atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel *independent* (Sugiyono 2016: 39). Pada penelitian ini yang termasuk variabel *dependent* yaitu kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan variabel, indikator variabel penelitian dan skala pengukuran data akan melampirkan di tabel 3.1 Operasional variabel ialah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kompensasi (X ₁)	Kompensasi merupakan hasil balas jasa yang diperoleh perusahaan pada karyawannya atas usaha mereka berkontribusi pikiran dan tenaga demi dalam menjangkau kemajuan yang diharapkan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji dan Upah 2. Insentif 3. Bonus 4. Tunjangan 	Likert
Disiplin Kerja (X ₂)	Disiplin kerja adalah perilaku individu atau kelompok bagaimana keinginan dan kemauan seseorang untuk mentaati dan mematuhi standar pedoman yang diterapkan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peraturan jam kerja 2. Peraturan berpakaian dan tingkah laku 3. Peraturan hubungan dengan rekan kerja lain. 4. Peraturan tentang hal boleh dan tidak boleh dilakukan dalam organisasi 	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah pencapaian pekerjaan diperoleh seorang pegawai melalui usaha kapasitas dan keterampilan atas usaha yang dicapai oleh karyawan ketika mengerjakan beban yang ditugaskan dan kewajibannya yang diserahkan kepadanya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tugas Tanggung Jawab 	Likert

Sumber: (Armansyah et al., 2018: 237) (Ginting, 2018: 133) (Wihara, 2017: 10)

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi ialah area generalisasi dalam bentuk subjek / objek dengan nilai dan karakteristik khusus disusun penulis untuk diamati dan diambil kesimpulannya (Hikmawati, 2017: 60). Populasi tidak terdiri dari pada orang saja, sebaliknya pada obyek atau benda-benda sekitarnya. Populasi bukan hanya kapasitas yang dimiliki pada obyek subyek yang ditelusuri, melainkan mencakup keseluruhan karakteristik ataupun kepribadian yang ada tersedia di obyek/subyek. Yang merupakan populasi di penelitian ini yaitu keseluruhan karyawan yang bekerja di perusahaan PT Indoprof D'penyetz Sejati, dengan total karyawan sebanyak 110 karyawan.

3.3.2. Sampel

Sampel ialah bagian termasuk dalam total dan karakteristik yang ada pada populasinya (Sugiyono, 2016: 81). Teknik yang diterapkan oleh peneliti ialah teknik *Sampling Jenuh* yang berarti pengumpulan sampel semua anggota populasi dijadikan penelitian. Menurut pandangan Sugiyono, (2016: 85) *Sampling Jenuh* merupakan metode pemilihan sampel ketika seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel, dan jumlah sampel pada penelitian ini 110 responden.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Pengambilan data sangat dibutuhkan pada pengkajian, maka dari itu, tujuan penting dalam penelitian ialah untuk mendapatkan data. Pada pengumpulan data bisa dikerjakan dapat berupa *setting*, *sumber*, dan berbagai cara (Sugiyono 2016: 137). Teknik yang digunakan peneliti pada penelitian ini yaitu menyusun daftar

pernyataan atau pertanyaan secara tertulis dan membagikan pada responden dalam berupa kuesioner atau pertanyaan dengan menerapkan skala likert. Kemudian tiap tanggapan yang diberikan responden akan dikasih penilaian yang telah ditetapkan seperti dibawah ini.

Tabel 3.2 Skala Likert

Skala Likert		Nilai
(STS)	Sangat Tidak Setuju	1
(TS)	Tidak Setuju	2
(N)	Netral	3
(S)	Setuju	4
(SS)	Sangat Setuju	5

Sumber : Sugiyono (2016: 93)

3.5. Teknik Analisis Data

Teknik menggambarkan kajian yang ingin dipakai untuk menyelidiki data yang telah di kumpul termasuk pemeriksaan adalah teknik analisis data (Sanusi, 2017: 115). Penulis wajib menentukan teknik statistik yang akurat dan dapat diterima sebelum menganalisis data dan mengangkat kesimpulan.

3.5.1. Analisis Deskriptif

Kajian yang mendeskripsikan data yang sudah terkumpulkan dan disingkat dibagian penting yang berhubungan pada data adalah analisis deskriptif. Pada dasarnya penyampaian data dapat dilakukan melalui gambaran meliputi grafik, table, *pictogram*, diagram lingkaran atau mendeskripsikan perhitungan suatu data: *modus*, *median*, *mean* dan rekapitulasi rata-rata serta kriteria deviasi, hitungan presentase (Sugiyono 2016: 148). Analisis deskriptif pada penelitian untuk menyalurkan informasi atau menjelaskan *Independent Variable* ialah kompensasi

dan disiplin kerja serta *Dependent Variable* ialah kinerja. Untuk mengukur rentang skala dengan menggunakan rumus seperti dibawah ini (Umar, 2014: 164)

$$Rs = \frac{n(m-1)}{m} \quad \textbf{Rumus 3.1 Rumus Rentang Skala}$$

Sumber: Umar, (2014)

Keterangan: n = jumlah sampel

m = jumlah alternative jawaban tiap item

Rs = rentang skala

Mengetahui rentang skala sebelumnya wajib menentukan nilai terendah dan nilai tertinggi. Dengan sampel berjumlah 110 responden dan alternatif tanggapan berjumlah 5. Nilai setiap kriteria dihitung berdasarkan rumus rentang skala sebagai berikut:

$$Rs = \frac{110(5 - 1)}{5}$$

$$Rs = \frac{(550 - 110)}{5}$$

$$Rs = 88$$

Dari perhitungan rentang skala yang di dapat, selanjutnya tahapan berikutnya tertera dibawah ini:

Tabel 3.3 Rentang Skala Penelitian

No	Rentang Skala	Kriteria
1	110 - 198	Sangat tidak baik
2	199 - 286	Tidak baik
3	287 - 374	Netral
4	375 - 462	Baik
5	463 - 550	Sangat baik

Sumber: Peneliti (2019)

3.5.2. Uji Kualitas Data

Pada uji kualitas terbagi menjadi dua uji meliputi uji validitas data dan uji realibilitas data. Agar dapat menilai data yang sedang diuji menunjukkan *valid* dan *realibel*. Kemudian perolehan data dari validitas menunjukkan *valid*, lalu bagian berikutnya yaitu melaksanakan pengujian uji realibilitas data. Tujuannya agar dapat memahami keseimbangan hasil tanggapan yang relevan terkait jawaban responden.

3.5.2.1. Uji Validitas Data

Diambil dari pandangan Wibowo (2012: 35) mendefinisikan sasaran melaksanakan uji validitas adalah menentukan sampai bagaimana pengukur akan menghitung apa yang akan diukur. Uji validitas menunjukkan seberapa besar perbandingan yang dihasilkan oleh alat pengukur menggambarkan perbedaan aktual antara responden yang diteliti.

Apakah suatu dalam memastikan kelayakan akan digunakan atau tidak pada intinya adalah uji *correlation coefficient* yang signifikan pada tingkat 0,05, yang bermaksud tiap item dikatakan valid/ lolos jika mempunyai *correlation* yang signifikan dengan skor total item.

Tabel 3.4 Range Validitas

<i>Correlation Coefficient Intervals</i>	<i>relationship level</i>
0.80 – 1.000	Sangat kuat
0.60 – 0.799	Kuat
0.40 – 0.599	Cukup Kuat
0.20 – 0.399	Rendah
0.00 – 0.199	Sangat Rendah

Sumber: Wibowo (2012: 36)

persoalan alat pengukur yang digunakan penilaian saat melaksanakan aktivitas pertimbangan yang sering mengarah pada persoalan akurasi, konsisten dan stabilitas maka hasil dari penilaian yang didapat bisa mengukur dengan tepat. menurut Wihara, (2017: 13) Pengujian validitas ialah suatu kriteria yang memberitahukan tingkat valid suatu data instrument. Jumlah perhitungan *correlation Pearson Product Moment* di dapat dengan menggunakan *formula* yang dicantumkan berikut ini:

$$r_{ix} = \frac{n \sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i)^2][n \sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

Rumus 3.2 korelasi *pearson product moment*

Sumber: Sugiyono, (2017: 212)

Keterangan:

r_{ix} = Koefisien korelasi item-total (*bivariate pearson*)

i = Skor item

x = Skor total dari x

n = Banyaknya subjek

Pemeriksaan dengan menggunakan metode uji dua sisi sebagai pengukuran dengan tingkat signifikan 0,05 Standar pengujian ialah sebagai berikut:

1. kalau $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap dengan skor keseluruhan (valid).
2. kalau $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap dengan skor keseluruhan (tidak valid).

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah alat ukur yang menggambarkan kestabilan hasil pengukuran tersebut, alat pengukur itu dipakai pada saat waktu yang berlainan oleh orang yang sama atau pada waktu yang berbeda pada waktu yang sama. (Sanusi, 2017: 80)

Pengujian menggunakan reliabilitas berperan memahami kestabilan alat pengukuran, untuk melihat alat pengukuran yang dipakai bisa teruji dan stabil konsisten apabila penilaian dilakukan ulang. Tersedia berbagai teknik uji reliabilitas ialah pengujian kembali, rumus belah dua dari *Spearman Brown*, *formula Flanagan*, *Cronbach's Alpha*, metode *formula KR-20*, *KR-21*, dan metode *Anova Hoyt*, *formula Rulon*. Saat metode SPSS akan dipelajari untuk uji mahasiswa terkadang menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* di dalam penelitiannya (Priyatno, 2010: 97). Dengan adanya metode *cronbach's Alpa* dapat digunakan untuk mengetahui jumlah besaran reliabilitas, sehingga dapat menerapkan rumus dibawah ini sebagai berikut (Priyatno, 2010: 98):

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right] \quad \text{Rumus 3.3 Cronbach's Alpha}$$

Sumber: Priyatno, (2010: 98)

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_t^2$ = Jumlah varian butir

σ_t^2 = Varian total

Beberapa batasan umumnya berlaku untuk penelitian tertentu seperti 0,6 reliabilitas < 0,6 ialah tidak bagus, sebaliknya 0,7 bisa diterima dan diatas 0,8 yaitu bagus. Terkait kasus yang tertera sesudah melaksanakan uji validitasnya kemudian item-item yang tidak lewat dikeluarkan serta item yang lolos diterapkan pada uji reliabilitas. Hasilnya yang diambil ada 7 item sebab 4 item tidak lewat kriteria (menarik hasil uji validitas dengan (*metode Bivariate Pearson*) (Priyatno, 2010: 98)

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Sesudah pengujian kualitas data langkah seterusnya ialah melaksanakan pengujian asumsi klasik untuk menyempurnakan kepastian suatu data yang diteliti pengaruhnya dengan menerapkan uji regresi. Pada asumsi klasik ini termuat beberapa ketentuan atau data yang wajib dicantumkan pada studi ini, diantaranya adalah uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedestisitas. (Wibowo 2012: 87).

3.5.3.1. Uji Normalitas

Model regresi diterapkan dalam pengujian normalitas untuk mengetahui nilai residu agar dapat diperoleh dari regresi terdistribusi normal ataupun belum. Bentuk regresi dikatakan bagus ialah mempunyai skor residual yang terdistribusi standar atau normal. Selanjunya ada sebagian pengujian normalitas ialah dengan cara memeriksa distribusi data sumber diagonal pada grafik *Normal P-P Plot of regression standardized residual* (Priyatno, 2012: 144). Pada Studi ini juga menerapkan penilaian *Kolmogorov - Smirnov* pada kurva skor residu yang telah

terstandarisasi dinilai normal jika *Kolmogorov – Sminorv* $Z < Z$ tabel; atau menerapkan nilai *Probabilty sig (2 tailed)* $> \alpha$; $sig > 0.05$. Wibowo (2012: 61)

3.5.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan kejadian biasanya muncul di bentuk regresi antara variabel independen diperoleh prima atau hampir sempurna. (Priyatno, 2012: 151). Bentuk regresi yang bagus sebaiknya tidak terbentuknya kaitan prima atau mengarah sempurna diantara *independent variable* (*correlation* 1 ataupun mendekati 1). Sebagian analisis pengujian multikolinearitas ialah dengan memeriksa t nilai *Inflation Factor* dan *Tolerance* (VIF) dalam bentuk regresi ataupun dengan dijadikan perbandingan nilai *coefficient determination* individual (r^2) dengan nilai determinasi secara serentak (R^2).

3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan Suatu situasi di mana ada ketidaksamaan dalam bentuk regresi varians residual dari satu peninjauan ke yang berikutnya. Bentuk regresi bagus adalah tidak terjadinya atau tidak timbulnya heteroskedastisitas. Beragam jenis pengujian tersebut diantaranya adalah uji *Glejser*, mengamati struktur titik pada regresi *scatterplots*, melainkan pengujian koefisien korelasi *Spearman's rho*. Uji *Glejser* digunakan dalam upaya meregresikan antara *independent variable* dengan nilai residual absolutnya. Apabila jika sig antara variabel *independent* dengan *absolutresidual* lebih tinggi dari 0,05 maka hasilnya tidak adanya masalah heteroskedastisitas. (Priyatno, 2012:158).

3.5.4. Uji Pengaruh

Langkah selanjutnya adalah menguji pengaruh setelah menguji asumsi klasik. Analisis regresi linear berganda dan koefisien determinasi (R^2) adalah dua uji pengaruh yang dilakukan dalam penelitian ini.

3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan Pandangan Sanusi, (2017: 134) analisis regresi linear berganda umumnya menggambarkan pengembangan melalui regresi linear sederhana, ialah memperbanyak kuantitas variabel independen yang dulunya cuma satu membentuk dua variabel independen. Akan tetapi yang bisa menentukan kebenaran dalam pelaksanaan evaluasi ini ialah sebagai bentuk serta arah kaitan biasanya muncul diantara *independent* dan *dependent*, serta bisa memberitahukan hasil estimasi dari setiap variabel *independent* terhadap *dependent* Wibowo (2012: 126). dan regresi linear berganda tercantum pada persesuai ialah:

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

Rumus 3.4 Regresi Linier Berganda

Sumber: Sanusi, (2017: 135)

Y	= variabel dependen
X1 & X2	= variabel independen
a	= konstanta
b1 & b2	= koefisien regresi
e	= variabel pengganggu

3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan pandangan Sanusi, (2017: 136) pengujian selanjutnya ialah koefisien determinasi R^2 biasa dikenal *multiple coefficient of determination* yang nyaris serupa dengan artian koefisien R^2 . R juga nyaris sama dengan r , namun dari keduanya berlainan pada fungsinya (kecuali regresi linear sederhana). R^2 menggambarkan rasio variasi berisi *dependent* Y yang diklarifikasi pada *independent* (lewat dari 1(satu) variabel X ; $i = 1, 2, 3, 4, \dots, k$) secara bersama satu sama lain. Selama itu, R^2 menilai keunggulan yang sama atau persis (*goodness-of-fit*) dari persamaan regresi, ialah menyampaikan berapa persentase yang dihasilkan dari variasi total yang dimiliki dalam variabel terikat yang didefinisikan pada satu variabel bebas. selanjutnya, r merupakan koefisien korelasi yang mendeskripsikan kerapatan kaitan linear di antara dua variabel, skornya bisa berupa positif serta negatif. Kemudian R merupakan koefisien korelasi majemuk yang menilai tahap kaitan antara variabel dependen (Y) beserta semua variabel independen yang mengatakan secara bersama-sama dan skornya selalu positif.

Persesuaian linear seiringnya bertambah bagus asalkan skor koefisien determinasi (R^2) semakin bertambah tinggi (mengarah ke 1) dan menjurus bertambah nilainya searah dengan pertambahan banyaknya variabel independen. Membangun kesimpulan menerima atau menolak kebenaran tersebut. Pernyataan hipotesis tergolong dari hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (pada beberapa literatur dituliskan H_1 atau H_a). pada penyajian ini, penulis cuma menerapkan dua metode untuk menguji hipotesis diantaranya uji T dan uji F.

3.5.5. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah metode pengumpulan ketentuan yang diterapkan perlu untuk memeriksa signifikan koefisien uji t yang terkait pada pernyataan yang tersedia di hipotesis penelitian. Teknik biasanya dipakai pada studi ini untuk pengujian hipotesis yaitu uji koefisien regresi secara parsial (Uji T) dan uji secara simultan (Uji F)

3.5.5.1. Uji T (Uji Parsial)

Uji T diterapkan supaya untuk memahami apakah pada model regresi di variabel *independent* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent* (Priyatno, 2010: 68). Pengujian uji T dipakai untuk memeriksa pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dibawah ini adalah rumus untuk mengetahui t hitung:

$$t \text{ hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}} \quad \text{Rumus 3.5 Uji T}$$

Sumber: Priyatno, (2010: 68)

Keterangan: b_i = Koefisien regresi variabel i

S_{b_i} = Standar error variabel i

Kriteria yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis adalah:

1. H_0 ditolak dan H_a diterima jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$.
2. H_0 diterima dan H_a ditolak jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$.

3.5.5.2. Uji F (Uji Simultan)

Fungsi uji simultan digunakan untuk memahami apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Priyatno, 2010). Dibawah ini adalah rumus untuk menghitung uji F ialah:

$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$	Rumus 3.6 Uji F
---	------------------------

Sumber: Priyatno, (2010: 67)

Keterangan: R^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah data atau kasus

k = Jumlah variabel independen

Kriteria yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis:

1. H_0 ditolak dan H_a diterima jika nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$.
2. H_0 diterima dan H_a ditolak jika nilai $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$.

3.6. Lokasi Dan Jadwal Penelitian

3.6.1. Lokasi Penelitian

lokasi yang menjadi objek penelitian peneliti di PT Indoprof D'penyetz Sejati di batam Komplek Ruko Kara Junction, Jl. Ahmad Yani, Blok B no 8.

3.6.2. Jadwal Penelitian

Tabel 3.5 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Pertemuan													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Identifikasi Masalah	■	■												
Studi Pustaka		■	■	■										
Pembuatan Kuesioner				■	■									
Penyebaran Kuesioner					■	■	■	■						
Pengelolaan Data								■	■	■				
Analisis Hasil Pengujian										■	■	■		
Kesimpulan												■	■	■

Sumber: Peneliti (2019)