

**PENGARUH KOMPENSASI, PEMBAGIAN
KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT NUSA RIZKI INDUSTRI
DI BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Viviana Madelina
160910050**

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

**PENGARUH KOMPENSASI, PEMBAGIAN
KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT NUSA RIZKI INDUSTRI
DI BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh:
Viviana Madelina
160910050**

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Viviana Madelina
NPM : 160010050
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul:

**PENGARUH KOMPENSASI, PEMBAGIAN KERJA DAN DISIPLIN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NUSA RIZKI INDUSTRI
DI 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 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, 2020

Materai 6000

Viviana Madelina
160910050

**PENGARUH KOMPENSASI, PEMBAGIAN KERJA DAN DISIPLIN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NUSA RIZKI INDUSTRI
DI BATAM**

SKRIPSI

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

**Oleh
Viviana Madelina
160910050**

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

Batam, 20 Februari 2020

**Wasiman, S.E., M.M
Pembimbing**

ABSTRAK

Untuk menghadapi persaingan tersebut setiap organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten untuk meningkatkan mutu dan kualitas dalam organisasi untuk memajukan bisnisnya. Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan faktor terpenting sebagai penggerak dalam pelaksanaan seluruh kegiatan perusahaan didasarkan pada kemampuan serta kreatifitas yang dimilikinya sebagai kebutuhan untuk mencapai tujuan perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan biasanya akan diketahui dari kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar segala tujuan yang diinginkan tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Kompensasi, Pembagian Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusa Rizki Industri. Sampel yang diambil dengan teknik *non probability sampling* dengan metode *accidental sampling*, dan teknik pengumpulan data menggunakan metode survey melalui kuesioner. Metode pengolahan data menggunakan metode regresi linear berganda dengan alat bantu SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 21. Berdasarkan hasil pengujian, dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta kompensasi, pembagian kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Pembagian Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

To overcome this competition, every organization must have competent human resources to improve the quality and quality of the organization to advance its business. In essence, human resources are the deciding factors in the implementation of all company activities based on their ability and creativity as a need to achieve company goals. Successful companies do not need to match the needs of the company needed in the human resources needed so that everything they want can be obtained. This study aims to study and analyze Compensation, Work Distribution and Work Discipline on Employee Performance at PT Nusa Rizki Industri. Samples were taken with non-probability sampling techniques with accidental sampling methods, and data collection techniques using survey methods through questionnaires. Data processing methods using multiple linear regression methods with SPSS (Product Statistics and Service Solutions) version 21. Related to positive performance and significant to employees, positive and significant division of work on employee performance, positive and significant work coordination on employee performance, as well as compensation, division of labor, and work discipline that simultaneously improve positive and significant performance on employee performance.

Keywords: Compensation, Work Distribution, Work Discipline and Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Segala hormat, kemuliaan dan pujian bagi Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan proposal pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa proposal 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 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 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 Manajemen
4. Bapak Wasiman, S.E., M.M. selaku pembimbing skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam
6. PT Nusa Rizki Industri yang telah sangat banyak membantu dalam pengambilan data.
7. Kedua orang tua dan segenap keluarga tercinta yang selalu mendorong, mengingatkan, dan mendukung penulis.
8. Semua sahabatku dan teman-teman seperjuangan Manajemen.

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

Batam, 02 Februari 2020

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMBUL	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 Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah	5
1.3. Batasan Masalah.....	6
1.4. Rumusan Masalah	6
1.5. Tujuan Penelitian	6
1.6. Manfaat Penelitian	7
1.6.1. Manfaat Secara Teoritis	7
1.6.2. Manfaat Secara Praktis.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Landasan Teori.....	9
2.1.1. Kompensasi	9
2.1.1.1. Definisi kompensasi	9
2.1.1.2. Bentuk-bentuk kompensasi	10
2.1.1.3. Komponen-komponen kompensasi	11
2.1.1.4. Asas-asas kompensasi	12
2.1.1.5. Indikator Kompensasi	13
2.1.2. Pembagian Kerja	13
2.1.2.1. Pengertian Pembagian Kerja	13
2.1.2.2. Alat Ukur Pembagian Kerja	14
2.1.2.3. Teknik Pembagian Kerja	16
2.1.2.4. Faktor Penentu Pembagian Kerja.....	17
2.1.2.5. Indikator Pembagian Kerja	19
2.1.3. Disiplin Kerja	20
2.1.3.1. Definisi disiplin kerja	20
2.1.3.2. Macam-macam Disiplin Kerja	21
2.1.3.3. Pelaksanaan Disiplin Kerja	22
2.1.3.4. Pengukuran Disiplin Kerja.....	24
2.1.3.5. Indikator Disiplin Kerja	25

2.1.4. Kinerja Karyawan	27
2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan	27
2.1.4.2. Prinsip Kinerja Karyawan	27
2.1.4.3. Manfaat Kinerja Karyawan	29
2.1.4.4. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	30
2.1.4.5. Indikator Kinerja Karyawan.....	30
2.2. Penelitian Terdahulu	31
2.3. Kerangka Pikir	35
2.4. Hipotesis.....	36
BAB III METODE PENELITIAN	37
3.1. Desain Penelitian.....	37
3.2. Operasional Variabel.....	37
3.2.1. Variabel Bebas (Independen Variable)	38
3.2.2. Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>)	39
3.3 Populasi dan Sampel	41
3.3.1 Populasi	41
3.3.2 Sampel.....	41
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.4.1. Instrumen Penelitian.....	42
3.5. Metode Analisis Data.....	42
3.5.1. Analisis Deskriptif	43
3.5.2. Uji Kualitas Data.....	43
3.5.2.1. Pengujian Validitas Instrumen	44
3.5.2.2. Pengujian Reliabilitas Instrumen	45
3.5.3. Uji Asumsi Klasik.....	45
3.5.3.1. Uji Normalitas.....	45
3.5.3.2. Uji Multikolinearitas	46
3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	46
3.5.4. Uji Pengaruh	46
3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	46
3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi	47
3.5.5 Uji Hipotesis	48
3.5.5.1. Uji T	48
3.5.5.2. Uji F	49
3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian	50
3.6.1. Lokasi Penelitian.....	50
3.6.2. Jadwal Penelitian.....	51
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	52
4.1. Hasil Penelitian	52
4.1.1. Profil Responden.....	52
4.1.1.1. Profil Responden berdasarkan Usia	52
4.1.1.2. Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
4.1.1.3. Profil Responden berdasarkan Pendidikan.....	54
4.1.2 Analisis Deskriptif	54
4.1.3. Hasil Uji Kualitas Data	59
4.1.4. Hasil Uji Realibilitas Data	62

4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik Regresi	64
4.1.5.1. Hasil Uji Normalitas	64
4.1.5.2 Hasil Uji Kolmogorov – Smirnov	65
4.1.5.3. Hasil Uji Multikolinearitas.....	66
4.1.5.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas	67
4.1.6. Hasil Uji Pengaruh	69
4.1.6.1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	69
4.1.6.2. Koefisien Determinasi (R^2).....	70
4.1.7. Uji Hipotesis	71
4.1.7.1 Uji Parsial (Uji T).....	71
4.1.7.2 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	73
4.2. Pembahasan.....	74
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	77
5.1. Kesimpulan	77
5.2. Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA	xiv
LAMPIRAN 1 PENDUKUNG PENELITIAN	
LAMPIRAN 2 DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN 3 SURAT KETERANGAN PENELITIAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir.....	36
---------------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Absensi Karyawan Periode Maret – Juli	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3. 1 Operasional Variabel Penelitian.....	40
Tabel 3. 2. Jadwal Penelitian.....	51
Tabel 4. 1 Profil Responden berdasarkan Usia	53
Tabel 4. 2 Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel 4. 3. Profil Responden berdasarkan Pendidikan	54
Tabel 4. 4 Rentang Skala	54
Tabel 4. 5 Hasil Analisis Deskripsi Variabel Kompensasi (X1).....	55
Tabel 4. 6. Hasil Analisis Deskripsi Variabel Pembagian Kerja (X2).....	56
Tabel 4. 7 Hasil Analisis Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X3).....	57
Tabel 4. 8 Hasil Analisis Deskripsi Variabel Y	58
Tabel 4. 9. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)	59
Tabel 4. 10. Hasil Uji Validitas Variabel Pembagian kerja (X2).....	60
Tabel 4. 11. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3).....	61
Tabel 4. 12. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	62
Tabel 4. 13 Kriteria Indeks Koefisien Reliabilitas.....	63
Tabel 4. 14. Hasil Uji Realibilitas.....	63
Tabel 4. 15 Hasil Uji Kolmogorov – Smirnov	66
Tabel 4. 16 Hasil Uji Multikolinearitas.....	67
Tabel 4. 17. Hasil Uji Heteroskedastisitas	67
Tabel 4. 18 Hasil Koefisien Regresi	69
Tabel 4. 19 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	71
Tabel 4. 20 Hasil Uji t.....	72
Tabel 4. 21 Hasil Uji F.....	73

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1. Korelasi Pearson Product Moment	44
Rumus 3. 2. Regresi Linear Berganda	47
Rumus 3. 3. Uji t	49
Rumus 3. 4. Uji F	50

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Untuk menghadapi persaingan tersebut setiap organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten untuk meningkatkan mutu dan kualitas dalam organisasi untuk memajukan bisnisnya. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting sebagai penggerak dalam pelaksanaan seluruh kegiatan perusahaan didasarkan pada kemampuan serta kreatifitas yang dimilikinya sebagai kebutuhan untuk mencapai tujuan perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan biasanya akan diketahui dari kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar segala tujuan yang diinginkan tercapai.

Menurut (Hasibuan, 2012: 118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif.

Kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara menciptakan disiplin kerja, karena disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja. Perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan pada saat bekerja. (Hasibuan, 2012: 193) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua

peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan kredibilitas karyawan mencapai suatu hasil kerja yang optimal untuk kesuksesan perusahaan.

Peranan pimpinan dalam mengelola kedisiplinan setiap karyawan juga diperlukan sebagai acuan kepada seluruh karyawan agar memiliki kesadaran untuk melaksanakan aturan serta tata tertib yang diterapkan oleh perusahaan, tingginya tingkat kesadaran karyawan terhadap peraturan dan tata tertib maka dengan begitu akan menumbuhkan kegairahan dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja.

Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pimpinan perusahaan untuk memberikan dukungan kepada karyawan berupa keikutsertaan pemimpin dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan, dengan demikian karyawan dapat lebih memahami mengenai tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu suasana tempat kerja yang nyaman, pemberian motivasi, penciptaan disiplin kerja yang baik dan kompensasi yang sesuai kepada setiap karyawan, akan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja.

Kinerja pada umumnya adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari besaran gaji maupun tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dengan besarnya tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan selain itu tingkat kehadiran ditempat kerja yang diakibatkan oleh kurangnya disiplin kerja karyawan serta penggunaan waktu secara tidak efektif dalam melaksanakan pekerjaan juga dikatakan sebagai rendahnya tingkat kinerja karyawan.

Memperhatikan sangat pentingnya peranan strategis sumber daya manusia ini maka perusahaan harus memanfaatkan SDM nya dengan seefektif mungkin agar memiliki kinerja yang baik. Salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang sesuai sebagai balas jasa kepada karyawan atas usaha yang mereka lakukan kepada perusahaan, hal ini dikarenakan setiap orang bekerja memiliki motif untuk mendapat keuntungan atau manfaat dalam bekerja.

PT. Nusa Rizki Industri merupakan suatu perusahaan besar namun tidak terlepas dari masalah kinerja karyawan dalam hal kurangnya disiplin karyawan pada PT Nusa Rizki Industri adanya keterlambatan masuk kerja, seringnya karyawan tidak masuk kerja dengan alasan sakit izin dan alpa, dan ada beberapa karyawan yang bekerja tidak dengan sepenuhnya. Memperhatikan dari rendahnya tingkat kinerja diatas juga terjadi pada PT. Nusa Rizki Industri mengenai beberapa fenomena yang terjadi terkait dengan rendahnya kedisiplinan, pembagian kerja dan kompensasi yang menjadi faktor penyebab kinerja karyawan belum optimal di dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu..

Kompensasi merupakan hal yang sensitif bila dikaitkan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan, apalagi semakin besarnya tingkat kebutuhan saat ini sehingga gaji yang diberikan masih dirasa kurang cukup. Pemberian kompensasi yang adil sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan karena dengan adanya pembagian kompensasi secara adil karyawan merasa dihargai atas usaha yang curahkan untuk perusahaan. Kompensasi yang diberikan oleh PT. Nusa Rizki Industri yaitu berupa gaji, tunjangan-tunjangan dan fasilitas. Tunjangan-tunjangan tersebut berupa tunjangan kesehatan dan jiwa serta fasilitas yaitu berupa kendaraan pribadi yang diberikan kepada karyawan yang memiliki jabatan khusus. Namun berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan mengenai pemberian gaji yang sudah disebutkan diatas mereka mengatakan gaji yang diberikan tersebut tidak sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan dan gaji tersebut dirasa belum cukup untu memenuhi kebutuhan mereka saat ini.

Kemudian dalam pelaksanaan disiplin kerja yang diterapkan oleh PT. Nusa Rizki Industri saat ini masih terbilang rendah, adanya karyawan masih banyaknya yang mangkir kerja dengan berbagai alasan. Ada beberapa di luar masih ditemuinya karyawan yang berkeliaran pada saat jam kerja, serta Tingkat keterlambatan karyawan yang cukup tinggi.

Adanya permasalahan tersebut diperkuat dengan adanya data absensi atau kehadiran karyawan sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Data Absensi Karyawan Periode Maret – Juli

Bulan	Jumlah Karyawan	Absen		
		Sakit	Izin	Alfa
Maret	110	4	6	
April	110	3	6	
Mei	110	5	3	
Juni	110	8	4	
Juli	110	2	3	
Total		22	22	

Data tersebut memperlihatkan adanya pergerakan jumlah karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan atau izin pada tiap bulannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan PT. Nusa Rizki Industri masih rendah. Untuk memperkuat mengenai penelitian ini maka peneliti mencantumkan hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. belum optimal di dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu

Melihat dari uraian diatas, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul :
“Pengaruh Kompensasi, Pembagian Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nusa Rizki Industri”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut, kemudian dapat diidentifikasi masalahnya sebagai berikut:

- 1 Kurangnya disiplin karyawan PT Nusa Rizki Industri
- 2 Seringnya karyawan tidak masuk kerja.
- 3 Kinerja karyawan PT Nusa Rizki Industri tidak mencapai target produksi perusahaan.
- 4 Pembagian Kerja untuk para karyawan yang masih tidak sesuai *jobdesk*.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas peneliti merasa perlu membatasi masalah agar permasalahan yang dianalisa dapat terarah dan sesuai sasaran dan tujuan yang diharapkan. Maka penelitian ini dibatasi pada:

1. Variabel bebas yaitu Kompensasi, Pembagian Kerja dan Disiplin Kerja.
2. Variabel terikat yaitu Kinerja karyawan.
3. Penelitian ini dilakukan pada PT Nusa Rizki Industri.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT Nusa Rizki Industri?
2. Apakah Pembagian Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT Nusa Rizki Industri?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT Nusa Rizki Industri?
4. Apakah Kompensasi, Pembagian Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan di PT Nusa Rizki Industri?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Nusa Rizki Industri.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pembagian Kerja terhadap Kinerja karyawan

di PT Nusa Rizki Industri.

3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT Nusa Rizki Industri.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Pembagian Kerja dan Disiplin secara simultan terhadap Kinerja karyawan di PT Nusa Rizki Industri.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dengan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.6.1. Manfaat Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai Kompensasi, Pembagian Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT Nusa Rizki Industri. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dibidang kinerja karyawan khususnya mengenai variabel yang mempengaruhi yakni Kompensasi, Pembagian Kerja dan Disiplin Kerja. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan tambahan bagi perusahaan untuk terus mengevaluasi agar mencapai tujuan bersama.

1. Memperoleh jawaban atas rumusan masalah mengenai Kompensasi, Pembagian Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja karyawan.
2. Memperkuat teori yang sudah ada atau menambah teori yang sudah ada.
3. Membuktikan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan variabel penambahan wawasan peneliti tentang Kompensasi, Pembagian Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan.

1.6.2. Manfaat Secara Praktis

1. Bagi Perusahaan, yakni bahan evaluasi serta perbaikan dari waktu ke waktu agar dapat mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan profit perusahaan secara maksimal.
2. Bagi Universitas Putera Batam, yakni dapat menjadikan penelitian ini sebagai pedoman, referensi atau petunjuk untuk membuat tugas akhir yang menjadi salah satu syarat kelulusan.
3. Bagi Peneliti, penelitian tersebut diharapkan dapat menjadi rujukan mengenai apa saja faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Dari penelitian tersebut, diharapkan dapat menambah pengetahuan dan menjadi sebagai referensi penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kompensasi

2.1.1.1. Definisi kompensasi

Permasalahan mengenai kompensasi merupakan hal yang cukup rumit sehingga setiap perusahaan seharusnya memiliki cara sendiri untuk menetapkan kompensasi yang sesuai. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Veitzal dan Sagala, 2012: 741).

Menurut (Hasibuan, 2017: 119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Di dalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan

penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja. Werther dan Davis dalam (Wibowo, 2012: 348).

2.1.1.2. Bentuk-bentuk kompensasi

Kompensasi terbagi dalam beberapa bentuk (Darsono dan Siswandoko, 2011:269) yaitu:

- a. Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) terdiri dari gaji, upah, komisi, dan bonus.
 - a) Gaji, adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan.
 - b) Upah, adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan.
 - c) Bonus, adalah insentif kinerja individual dalam bentuk pembayaran khusus diatas gaji pekerja.
- b. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*) terdiri dari tunjangan-tunjangan, asuransi, fasilitas, uang cuti liburan dan sebagainya.
 - a) Tunjangan-tunjangan, adalah kompensasi tambahan (finansial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya, asuransi kesehatan dan uang pensiun.
 - b) Fasilitas, adalah sarana pendukung dalam aktifitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan,

memiliki jangka waktu yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

- c. Kompensasi non finansial (*non financial compencation*), yaitu bentuk kompensasi yang merupakan imbalan kepuasan yang diterima oleh pekerja atas pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan fisik atau psikologis perusahaan.

Kompensasi tidak langsung atau benefit terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya. Penghargaan non finansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan.

2.1.1.3. Komponen-komponen kompensasi

Menurut (Yani, 2012: 142) jenis-jenis kompensasi dapat dibedakan menjadi dua kelompok:

- a. Kompensasi dalam bentuk finansial. Kompensasi dalam bentuk finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

1. Kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi, dan bonus.
2. Kompensasi finansial yang dibayarkan secara tidak langsung, seperti asuransi kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan lain sebagainya.

b. Kompensasi dalam bentuk non-finansial. Kompensasi dalam bentuk non-finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

1. Berhubungan dengan pekerjaan, seperti kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai peluang untuk dipromosikan naik jabatan.

Berhubungan dengan lingkungan kerja, seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif dan fasilitas kerja yang baik.

2.1.1.4. Asas-asas kompensasi

Perusahaan harus menetapkan program-program kompensasi yang didasarkan atas asas keadilan serta asas kelayakan dan kewajaran, dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Berikut ini akan diuraikan asas-asas yang penting untuk diterapkan dalam pemberian kompensasi (Suwanto, dkk, 2013: 220, 221):

a. Asas keadilan

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

b. Asas kelayakan dan kewajaran

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

2.1.1.5. Indikator Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2012: 86) secara umum terdapat 5 indikator kompensasi, yaitu.

1. Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.
2. Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.
3. Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
4. Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.
5. Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

2.1.2. Pembagian Kerja

2.1.2.1. Pengertian Pembagian Kerja

Menurut (Hasibuan, 2016: 125) pengertian pembagian kerja merupakan : Pengelompokan tugas-tugas, pekerjaan-pekerjaan, atau kegiatan-kegiatan yang sama ke dalam satu unit kerja (departemen) hendaknya didasarkan atas eratnya hubungan pekerjaan tersebut:

Menurut (Sutarto, 2012: 104) Pembagian kerja adalah rincian serta pengelompokan tugas-tugas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh seorang pejabat tertentu.

2.1.2.2. Alat Ukur Pembagian Kerja

Menurut (Sutarto, 2012: 126) dalam melakukan pembagian kerja harus memperhatikan pada adanya beberapa macam dasar pembagian kerja, yaitu:

a. Pembagian kerja berdasarkan fungsi

Yaitu rincian serta pengelompokkan tugas yang sejenis atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh seorang pejabat tertentu yang masing-masing mendasarkan sekelompok aktivitas sejenis menurut sifatnya atau pelaksanaannya, atau rincian serta pengelompokkan aktivitas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh satuan organisasi tertentu yang mendasarkan sekelompok aktivitas berdasar sifat pelaksanaannya.

b. Pembagian kerja berdasarkan produksi

Yaitu rincian serta pengelompokkan tugas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh pejabat tertentu yang masing-masing menghasilkan jenis barang tertentu yang masing-masing menghasilkan jenis barang tertentu.

c. Pembagian kerja berdasarkan rangkaian kerja

Yaitu rincian serta pengelompokan tugas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh pejabat tertentu yang masing-masing secara berurutan harus dilalui sehingga pekerjaan selesai

dengan sempurna, atau rincian serta pengelompokan aktivitas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh satuan organisasi tertentu yang harus dilalui secara berurutan sehingga pekerjaan selesai dengan sempurna.

d. Pembagian kerja berdasarkan langganan

Yaitu rincian serta pengelompokan tugas yang erat hubungannya dengan satu sama lain untuk dilakukan oleh pejabat tertentu yang masing-masing memberikan pelayanan kepada orang-orang atau badan-badan tertentu yang datang secara tetap sebagai yang diberikan pelayanan.

e. Pembagian kerja berdasarkan jasa

Yaitu rincian serta pengelompokan tugas yang erat hubungannya dengan satu sama lain untuk dilakukan oleh pejabat tertentu yang masing-masing memberikan jenis jasa tertentu.

f. Pembagian kerja berdasarkan alat

Yaitu rincian serta pengelompokan tugas yang erat hubungannya dengan satu sama lain untuk dilakukan oleh pejabat tertentu yang masing-masing memakai jenis alat tertentu atau jenis kelengkapan alat tertentu.

g. Pembagian kerja berdasarkan wilayah

Yaitu rincian serta pengelompokan tugas yang erat hubungannya dengan satu sama lain untuk dilakukan oleh pejabat tertentu yang masing-masing mengurus atau menguasai satuan wilayah kerja tertentu. Atau satuan organisasi yang menguasai dalam bidang-bidang tertentu.

h. Pembagian kerja berdasarkan waktu

Yaitu rincian serta pengelompokan tugas yang erat hubungannya dengan satu sama lain untuk dilakukan oleh pejabat tertentu yang masing-masing dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan berdasarkan jam kerja dan waktu yang dibutuhkan.

i. Pembagian kerja berdasarkan jumlah

Yaitu rincian serta pengelompokan tugas yang erat hubungannya dengan satu sama lain untuk dilakukan oleh pejabat tertentu yang masing-masing dengan memperhatikan banyaknya pegawai dan besarnya beban kerja yang ada.

2.1.2.3. Teknik Pembagian Kerja

Teknik merupakan suatu cara yang digunakan untuk melaksanakan sesuatu, Menurut (Sutarto, 2016: 105) dalam melakukan pembagian kerja hendaknya diperhatikan beberapa hal, yaitu :

- a. Tiap-tiap satuan organisasi hendaknya memiliki rincian aktivitas yang jelas tertulis pada daftar rincian aktivitas.
- b. Tiap-tiap pejabat dari pucuk pimpinan sampai dengan pejabat yang berkedudukan paling rendah harus memiliki rincian tugas yang jelas dalam daftar rincian tugas.
- c. Jumlah tugas yang sebaiknya dibebankan kepada seseorang pejabat sebaiknya berkisar antara 4 macam sampai dengan 12 macam.
- d. Variasi tugas bagi seorang pejabat hendaknya diusahakan yang sejenis atau erat hubungannya satu sama lain.

- e. Beban aktivitas bagi tiap-tiap satuan organisasi atau beban tugas masing-masing pejabat hendaknya merata.
- f. Penempatan para pejabatnya hendaknya yang tepat
- g. Penambahan atau pengurangan pegawai hendaknya berdasarkan volume kerja
- h. Pembagian kerja terutama yang menyangkut para pejabat dalam sesuatu satuan organisasi jangan sampai menimbulkan “pengkotakan pejabat”
- i. Penggolongan tugas
- j. Dalam melakukan pembagian kerja harus memperhatikan pada adanya beberapa macam dasar pembagian kerja
- k. Setiap pejabat dalam organisasi atau satuan organisasi yang ada seharusnya sudah pasti memiliki daftar rincian tugas atau daftar rincian aktivitas.
- l. Untuk membantu ketepatan beban kerja pejabat terutama yang bersifat kerja fisik dapat dilakukan dengan jalan melakukan perhitungan kerja.

2.1.3.4. Faktor Penentu Pembagian Kerja

Faktor penentu dan hasil dalam mengadakan pembagian kerja menurut (Terry, 2011: 96) adalah sebagai berikut :

- a. Membantu koordinasi, memberi tugas pekerjaan kepada unit kerja yang paling baik dapat melaksanakan tugas tersebut akan menyederhanakan koordinasi. Unit-unit kerja yang terpisah dan tidak

sama yang membutuhkan koordinasi yang ketat dapat ditempatkan didalam bagian yang sama.

- b. Memperlancar pengawasan, dapat membantu pengawasan dengan menempatkan seorang anggota manajer yang berkompetensi didalam setiap unit organisasi. Dengan demikian, sebuah unit dapat ditempatkan didalam organisasi secara keseluruhan walaupun lokasinya nampak tidak logis.
- c. Manfaat spesialisasi, konsentrasi kegiatan membantu seseorang menjadi ahli didalam pekerjaan-pekerjaan tertentu, namun sebagaimana dikemukakan diatas, spesialisasi tersebut jangan diadakan terlampau jauh.
- d. Menghemat biaya, didalam membentuk struktur organisasi selalu harus mempertimbangkan pembiayaan. Jumlah unit yang dibentuk langsung berkembang dengan biaya sering kali terjadi pembentukan unit-unit baru dan penambahan tenaga kerja tanpa mempelajari masalah pembiayaan.
- e. Menekankan pada hubungan antar manusianya, sebagai ulasan dapat dikemukakan lagi, bahwa didalam pengorganisasian supaya efektif harus memperhatikan hubungan antar manusia. Secara logis pendekatan materialistis yang tidak memperhatikan faktor tersebut lama kelamaan tidak akan sukses.

2.1.2.5. Indikator Pembagian Kerja

Menurut (Al-Fajar, 2010: 22) mengemukakan bahwa, ada beberapa indikator dari pembagian kerja antara lain:

1. Lingkungan fisik pekerjaan

Lingkungan fisik pekerjaan seperti temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kekaduhan, penerangan dan warna tempat kerja dapat berpengaruh pada pembagian kerja.

2. Jadwal kerja alternative

Bentuk-bentuk jadwal kerja alternatif seperti jadwal kerja standar (misalnya 8 jam/hari), flexitime (waktu kerja maksimum per hari dibagi dua), pemadatan jam kerja (misalnya waktu kerja satu minggu diselesaikan 3 hari), electronic and industrial cottage dan telekomunikasi dapat berpengaruh pada pembagian kerja karyawan.

3. Aspek legalitas

Aspek legalitas seperti undang-undang ataupun peraturan pemerintah tentang ketenagakerjaan yang menentukan adanya kesamaan hak antara pria dan wanita untuk memperoleh kesempatan yang sama dalam mendapatkan pekerjaan akan berpengaruh pada pembagian kerja.

4. Pasar tenaga kerja

Pasar tenaga kerja dapat menggambarkan berbagai macam karakteristik tenaga kerja yang membutuhkan pekerjaan. Hal tersebut akan berpengaruh pada pembagian kerja yang di perusahaan. Perusahaan harus menyesuaikan antara karakteristik pekerja dengan kebutuhan perusahaan.

2.1.3. Disiplin Kerja

2.1.3.1. Definisi disiplin kerja

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Pengertian disiplin sering juga disebut adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Disiplin karyawan (baru/lama) perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Disiplin harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal Keith Davis, (Mangkunegara, 2011: 129).

Prayudi Atmosudirjo dalam (Darsono dan Siswandoko, 2011: 128) menjelaskan disiplin ialah bentuk ketaatan dan pengendalian diri yang rasional dan sadar, tidak emosional dan pamrih.

Bejo Siswanto dalam (Darsono dan Siswandoko, 2011: 128) menerangkan disiplin ialah sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat

dan perilakunya. Penegakan disiplin karyawan biasanya dilakukan oleh penyelia. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya (Veitzal dan Sagala, 2011: 825).

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

2.1.3.2. Macam-macam Disiplin Kerja

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

a. Disiplin Preventif

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

b. Disiplin korektif

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

2.1.3.3. Pelaksanaan Disiplin Kerja

Terdapat tiga konsep pelaksanaan tindakan disipliner yaitu: aturan tungku panas, tindakan disiplin progresif, dan tindakan disiplin positif (Veitzal dan Sagala, 2011: 826).

1. Aturan tungku panas

Menurut pendekatan ini, tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh sebuah tungku panas.

- a. Membakar dengan segera, jika tindakan disipliner akan diambil, tindakan itu harus dilaksanakan segera sehingga individu memahami alasan tindakan tersebut.
- b. Memberi peringatan, hal ini dilakukan untuk memberikan peringatan sebelumnya bahwa hukuman akan mengikuti perilaku yang tidak dapat diterima.
- c. Memberi hukuman yang konsisten, tindakan disipliner haruslah konsisten ketika setiap orang yang melakukan tindakan yang sama akan dihukum

sesuai dengan hukum yang berlaku.

- d. Membakar tanpa membeda-bedakan, tindakan disipliner seharusnya tidak membeda-bedakan, tungku panas akan membakar setiap orang yang menyentuhnya, tanpa memilih- milih.
2. Tindakan disiplin progresif
 - a. Tindakan disiplin progresif (*progressive discipline*) dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran. Tujuan tindakan ini adalah membentuk program disiplin yang berkembang mulai dari hukuman yang ringan hingga yang sangat keras.
 - b. Disiplin progresif dirancang untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi kekeliruan secara sukarela. Penggunaan tindakan ini meliputi serangkaian pertanyaan mengenai kerasnya pelanggaran. Pedoman-pedoman yang dianjurkan untuk tindakan disipliner bagi pelanggaran-pelanggaran yang dibutuhkan yaitu, peringatan lisan, peringatan tertulis, dan terminasi.
 3. Tindakan disiplin positif
 - a. Dalam banyak situasi, hukuman tidaklah memotivasi karyawan mengubah suatu perilaku. Namun, hanya mengajar seseorang agar takut atau membenci alokasi hukuman yang dijatuhkan penyelia. Penekanan pada hukuman ini dapat mendorong para karyawan untuk menipu penyelia mereka dari pada mengoreksi tindakan-tindakannya.

- b. Tindakan disipliner positif dimaksudkan untuk mendorong para karyawan memantau perilaku-perilaku mereka sendiri dan memikul tanggung jawab atas konsekuensi-konsekuensi dari tindakan-tindakan mereka. Disiplin positif bertumpukkan pada konsep bahwa para karyawan mesti memikul tanggung jawab atas tingkah laku pribadi mereka dan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Prasyarat yang perlu bagi disiplin positif adalah pengkomunikasian persyaratan-persyaratan pekerjaan dan peraturan-peraturan kepada para karyawan.

2.1.3.4. Pengukuran Disiplin Kerja

Menurut Alfred R. Lateiner (Rinoldy, 2013: 254). disiplin kerja karayawan dapat diukur dari :

- a. Para pegawai datang ke kantor dengan tertib dan teratur. Dengan datang ke kantor secara tertib dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.
- b. Berpakaian rapi di tempat kerja. Berpakaian rapi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena dengan berpakaian rapi suasana tempat kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi
- c. Menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati. Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor tidak secara gati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.
- d. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi. Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapat menunjukkan bahwa

karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap organisasi.

- e. Memiliki tanggung jawab. Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja karyawan tinggi.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sesuatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan- peraturan yang telah ditetapkan.

2.1.3.5. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Fathoni (Indah Puji Hartatik, 2014: 200) indikator yang mempengaruhi tingkan kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya sebagai berikut :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan staf dalam memahami peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi sangat berpengaruh pada tingkat kedisiplinan karyawan. Kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada, menjadi penyebab terbanyak tindakan indisipliner.

2. Keteladanan Pemimpinan

Seorang pemimpin harus dapat memberikan contoh pada staf dan menjadi role model/pantunan bagi bawahannya. Apabila pimpinan tidak bisa menjadi contoh yang baik bagi bawahan maka setiap aturan dan kebijakan yang dibuat tidak akan dilaksanakan oleh staf secara maksimal.

3. Keadilan

Aturan-aturan yang dibuat harus diberlakukan untuk semua staf tanpa memandang kedudukan. Bila ada yang melanggar maka harus dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

4. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat (waskat) ialah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebab, dengan pengawasan melekat ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

5. Sanksi Hukuman

Sanksi indisipliner dilakukan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku pegawai, bukan untuk menyakiti. Tindakan indisipliner hanya dilakukan pada pegawai yang tidak dapat mendisiplinkan diri, menentang/tidak dapat mematuhi peraturan/prosedur organisasi.

6. Ketegasan

Ketegasan seorang pemimpin dalam memberikan sanksi terhadap staf yang melakukan pelanggaran difokuskan untuk mengoreksi penampilan kerja agar peraturan kerja dapat diberlakukan secara konsisten.

7. Hubungan Kemanusiaan

Disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata Performance, ada yang berpendapat Performance merupakan prestasi kerja maupun hasil kerja. Namun, kinerja tentu saja memiliki makna yang jauh lebih luas. Kinerja merupakan kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Sajangbati, 2013: 669). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Tindow, Mekel, & Sendow, 2014, 1596). Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat (Sitepu, 2013: 1125).

2.1.4.2. Prinsip Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa prinsip dalam manajemen kinerja, sebagai berikut :

1. Kejujuran

Kejujuran menampakkan diri dalam komunikasi umpan balik yang jujur diantara manajer, pekerja, dan rekan kerja. Proses penilaian akan memperluas pemahaman bawahan dengan cara mengajak mereka untuk

jujur menyatakan apa yang memotivasi mereka, apa yang mereka suka dan tidak suka mengenai pekerjaan mereka, apa yang mereka inginkan dan apa yang menjadi kepentingan mereka dan bagaimana mereka harus dibantu. Sebaliknya, manajer juga menceritakan kebenaran dalam hubungannya dengan bawahan tentang apa yang disukai dan apa yang tidak disukai mengenai pekerjaan mereka sehingga manajer mampu memahami hambatan-hambatan para karyawan untuk mencapai kinerja yang bagus.

2. Pelayanan

Yang dimaksud dengan pelayanan disini adalah bagaimana memberikan pelayanan kepada para pekerja, seperti jika pekerja mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaannya, maka manajer membantu pekerja tersebut agar mampu menyelesaikan pekerjaannya tersebut.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan prinsip dasar dalam mengembangkan kinerja. Dengan memahami dan menerima tanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan dan yang tidak mereka kerjakan untuk mencapai tujuan mereka. Dalam perspektif manajer, sudah menjadi tanggung jawab manajer untuk memastikan keberhasilan bawahannya.

4. Bermain

Manajemen kinerja menggunakan prinsip bahwa bekerja sama dengan bermain. Dengan menggunakan prinsip bermain, maka pekerjaan yang

dikerjakan tidak akan menjadi beban, justru akan menyenangkan dan menjadi semangat ketika mengerjakan pekerjaan tersebut.

5. Komunikasi dua arah

Manajemen kinerja memerlukan gaya manajemen yang bersifat terbuka dan jujur serta mendorong terjadinya komunikasi dua arah. Dengan komunikasi dua arah, bawahan mudah memahami apa yang diinginkan oleh atasannya. Sebaliknya, atasan lebih memahami apa yang terjadi dan apa yang diinginkan oleh bawahan.

2.1.4.3. Manfaat Kinerja Karyawan

Manfaat kinerja karyawan yang baik tentu saja memberi pengaruh yang baik juga ke perusahaan tersebut. Suatu perusahaan tentu saja mempunyai tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan tentu saja dapat menunjukkan kinerja perusahaan tersebut. Secara logis manfaat dari kinerja yang baik, dapat berupa sebagai meningkatnya kualitas, kuantitas, efektifitas, efisiensi, dan segala sumber daya yang ada di perusahaan. Untuk menjaga kinerja tetap konsisten, perusahaan harus bisa menciptakan suatu budaya kerja untuk mendorong karyawan untuk bertanggung jawab atas kinerja mereka. Apabila karyawan memahami tugas, tanggung jawab serta mendapat dukungan yang diperlukan untuk memberikan kontribusi kepada perusahaan secara efektif dan efisien. Dengan demikian, kinerja perusahaan akan konsisten dan menuju ke arah yang lebih baik. Tapi, itu semua memerlukan kerja sama, komunikasi dan saling pengertian antara pihak manajemen dan karyawan.

2.1.4.4. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Di sebagian besar organisasi, kinerja para karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual (Mathis dan Jackson, 2011: 114) yaitu:

- a. Kemampuan individual, terdiri dari beberapa komponen yaitu bakat, minat dan faktor kepribadian
- b. Usaha yang dicurahkan yaitu terdiri dari motivasi, etika kerja, kehadiran dan rancangan tugas
- c. Dukungan organisasi yang diterimanya terdiri dari pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja.

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

2.1.4.5. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Partiningsih, 2014: 1792) mengemukakan bahwa terdapat 6 indikator kinerja, yaitu :

- a. Ketepatan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaannya

- b. Ketelitian hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaannya
- c. Kerapian hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaannya
- d. Kebersihan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaannya
- e. Jumlah atau beban pekerjaan yang dapat diselesaikan pegawai.
- f. Ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan

2.2. Penelitian Terdahulu

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

1. Handika & Netra, (2016) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bakung Sari Hotel Kuta, Badung” Hasil data dengan program spss membuktikan dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial, pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai R² sebesar 84,0 persen. Sedangkan sisanya 16,0 persen dipengaruhi variabel lain. Kompensasi finansial, pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Ini dapat

dibuktikan dari nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel (1,671).

DOAJ: <https://doaj.org/>, ISSN : 3027-3052

2. Fatimah & Ratnasari, (2018) Dengan Judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bagian Marketing Di Pt. Diparanu Rucitra Property Surabaya” Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. DOAJ: <https://doaj.org/>, ISSN : 2579-5791.
3. Nurcahyani, (2016) Dengan Judul “ Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” Hasil penelitian ini Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, DOAJ: <https://doaj.org/>, ISSN : 2302-8912
4. Desma Rahadhini, (2017) Dengan Judul “Kinerja Yang Dipengaruhi Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Pada Karyawan Perusahaan Manufaktur” Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, karena nilai koefisien regresinya 0,473; lebih besar daripada lingkungan kerja (0,261), dan motivasi (0,393). DOAJ: <https://doaj.org/>, ISSN : 1979 – 4800

5. Lasmaya, (2016) Dengan Judul “Pengaruh Sistem Informasi Sdm, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” hasil penelitian diketahui, bahwa Pengaruh secara simultan Sistem informasi SDM, Kompetensi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada katagori sangat signifikan sebesar sebesar 82,5%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh ketiga variabel tersebut termasuk kategori sangat signifikan sedangkan sisanya sebesar 17,5% merupakan variabel lain yang tidak diteliti seperti kompensasi, budaya organisasi, komunikasi kerja. DOAJ: <https://doaj.org/>, ISSN : 2443-2121

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

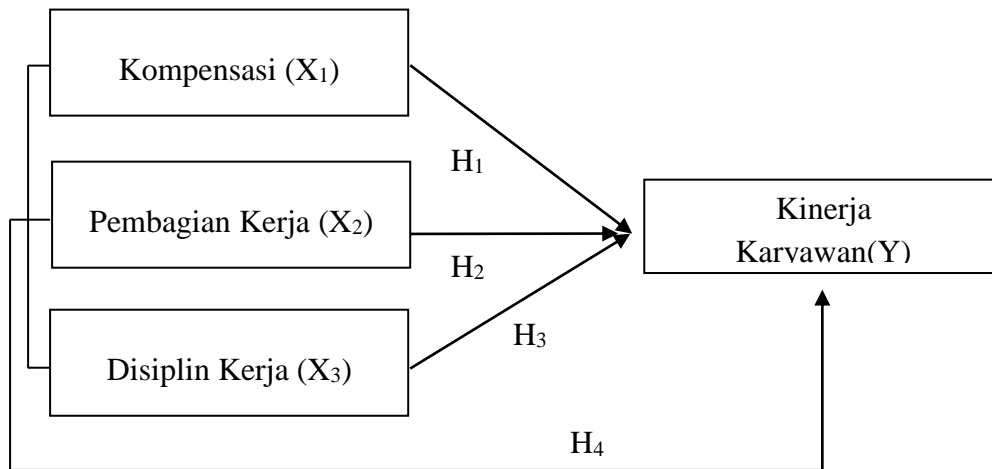
No	Nama	Issn	Variabel	Judul	Hasil
1	Putu Yogi Handika, (2016)	3027-3052	Kompensasi Finansial, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Kompensasi Finansial, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bakung Sari Hotel Kuta, Badung	Hasil data dengan program spss membuktikan dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial, pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai R2 sebesar 84,0 persen. Sedangkan sisanya 16,0 persen dipengaruhi variabel lain. Kompensasi finansial, pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

					Ini dapat dibuktikan dari nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel (1,671).
2	Nuzulul Fatimah , (2017)	2579-5791	Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bagian Marketing Di Pt. Diparanu Rucitra Property Surabaya	Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Ni Made Nurcahyani, (2016)	2302-8912	Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Hasil penelitian ini Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Ronny Hardiansyah Wicaksana , (2017)	1979 – 4800	Kinerja Yang Dipengaruhi Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Pada Karyawan	Kinerja Yang Dipengaruhi Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Pada Karyawan Perusahaan Manufaktur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja

					karyawan, karena nilai koefisien regresinya 0,473; lebih besar daripada lingkungan kerja (0,261), dan motivasi (0,393).
5	S Mia Lasmaya, (2016)	2443-2121	Sistem Informasi Sdm, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Sistem Informasi Sdm, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	hasil penelitian diketahui, bahwa Pengaruh secara simultan Sistem informasi SDM, Kompetensi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada katagori sangat signifikan sebesar sebesar 82,5%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh ketiga variabel tersebut termasuk kategori sangat signifikan sedangkan sisanya sebesar 17,5% merupakan variabel lain yang tidak diteliti seperti kompensasi, budaya organisasi, komunikasi kerja.

2.3. Kerangka Pikir

Berikut ini akan dikemukakan skema kerangka pikir dapat dilihat melalui gambar di bawah ini :



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

2.4. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka konseptual di atas, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusa Rizki Industri.
- H2. Pembagian Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusa Rizki Industri.
- H3. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusa Rizki Industri.
- H4 Kompensasi, Pembagian Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusa Rizki Industri.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah pedoman atau prosedur serta teknik dalam perencanaan penelitian yang berguna sebagai panduan untuk membangun strategi yang menghasilkan modal atau *blue print* penelitian Menurut (Surjaweni, 2015: 71). Adapun metode penelitian yang digunakan sesuai dengan tujuan dan permasalahan dalam penelitian ini, maka metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Desain penelitian yang digunakan adalah desain penelitian kuasalitas.

3.2. Operasional Variabel

Menurut (Erlina, 2011: 48) menyatakan bahwa “Operasional adalah menjelaskan karakteristik dari objek kedalam elemen-elemen yang dapat diobservasikan yang menyebabkan konsep dapat diukur dan di operasionalkan kedalam penelitian. Setiap konsep variabel yang digunakan dalam penelitian harus memiliki definisi yang jelas. Jika tidak maka akan menimbulkan pengertian yang berbeda. Operasional variabel dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh

pengukuran variabel-variabel penelitian. Variabel-variabel tersebut dapat dibagi menjadi variabel independen dan variabel dependen yang akan diuraikan seperti dibawah ini:

3.2.1. Variabel Bebas (Independen Variable)

Dalam penelitian tersebut, peneliti menggunakan tiga variabel independen yaitu Kompensasi, Pembagian Kerja dan Kinerja Karyawan.

1. Kompensasi (X1)

Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda-beda. Menurut (Hasibuan, 2012: 86) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu.

1. Gaji
2. Upah
3. Insentif
4. Tunjangan
5. Fasilitas

2. Pembagian Kerja (X2)

Menurut (Al-Fajar, 2010: 22) mengemukakan bahwa, ada beberapa indikator dari pembagian kerja antara lain:

1. Lingkungan fisik pekerjaan
2. Jadwal kerja alternative
3. Aspek legalitas
4. Pasar tenaga kerja

3. Disiplin Kerja (X3)

Menurut Fathoni dalam (Indah Puji Hartatik, 2014: 200) indikator yang mempengaruhi tingkan kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya sebagai berikut :

1. Hubungan Kemanusiaan
2. Ketegasan
3. Sanksi Hukuman
4. Pengawasan Melekat
5. Keadilan
6. Keteladanan Pemimpinan
7. Tujuan dan Kemampuan

3.2.2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut (Partiningsih, 2014: 1792) mengemukakan bahwa terdapat 6 indikator kinerja, yaitu :

1. Ketepatan hasil kerja
2. Ketelitian hasil kerja
3. Kerapian hasil kerja
4. Kebersihan hasil kerja
5. Jumlah atau beban pekerjaan
6. Ketepatan waktu

Tabel 3. 1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kompensasi (X1)	Prayudi Atmosudirjo dalam (Darsono dan Siswandoko, 2011:128) menjelaskan disiplin ialah bentuk ketaatan dan pengendalian diri yang rasional dan sadar, tidak emosional dan pamrih.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Tunjangan 5. Fasilitas 	Likert
Pembagian Kerja (X2)	Pembagian kerja adalah rincian serta pengelompokan tugas-tugas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh seorang pejabat tertentu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan fisik pekerjaan 2. Jadwal kerja alternative 3. Aspek legalitas 4. Pasar tenaga kerja 	Likert
Disiplin Kerja (X3)	Prayudi Atmosudirjo dalam (Darsono dan Siswandoko, 2011:128) menjelaskan disiplin ialah bentuk ketaatan dan pengendalian diri yang rasional dan sadar, tidak emosional dan pamrih.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan Kemanusiaan 2. Ketegasan 3. Sanksi Hukuman 4. Pengawasan Melekat 5. Keadilan 6. Keteladanan Pemimpinan 7. Tujuan dan Kemampuan 	
Kinerja Karyawan (Y)	Keputusan pembelian adalah keputusan konsumen mengenai preferensi atas merek-merek yang ada di dalam kumpulan pilihan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan hasil kerja 2. Ketelitian hasil kerja 3. Kerapian hasil kerja 4. Kebersihan hasil kerja 5. Jumlah atau beban pekerjaan 6. Ketepatan waktu 	Likert

Sumber: (Hasibuan, 2012: 86), (Al-Fajar, 2010: 22), (Indah Puji Hartatik, 2014: 200), (Partiningsih, 2014: 1792)

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut (Surjaweni, 2015: 80) Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang akan ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi data adalah 110 Data karyawan yang diambil dari

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh sampel yang digunakan sampel jenuh untuk penelitian. Menurut (Priyatno, 2011: 8) sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti. Dalam penelitian ini jumlah sampel diketahui berjumlah 110 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan Metode Sampling Jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data (Sanusi, 2011: 105) dalam penelitian ini terdiri atas:

1. Wawancara yaitu teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian. Pada saat mengajukan pertanyaan , peneliti dapat bicara berhadapan langsung dengan responden
2. Kuesioner yaitu pengumpulan data tidak memerlukan kehadiran cukup di wakili oleh daftar pertanyaan.

3. Observasi yaitu cara pengumpulan data melalui proses pencatatan perilaku subjek (orang), objek (benda), atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan.

3.4.1. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah sesuatu alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur fenomena alam atau social (Sanusi, 2011: 67). Instrumen ada yang sudah tersedia ada yang belum (dibuat sendiri oleh peneliti itu sendiri). Titik tolak dari penyusunan instrumen penelitian adalah variabel penelitian itu sendiri.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespons pernyataan berkaitan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur (Sanusi, 2011: 59). Skala Likert menggunakan 5 skor dengan rincian sebagai berikut:

1. Sangat setuju (SS), diberi skor 5.
2. Setuju (S), diberi skor 4.
3. Ragu-ragu (R), diberi skor 3.
4. Tidak setuju (TS), diberi skor 2.
5. Sangat tidak setuju (STS), diberi skor 1.

3.5. Metode Analisis Data

Peneliti harus memilih metode statistik yang relevan untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan agar diperoleh kesimpulan yang logis. Relevan tidaknya metode statistik yang akan dipilih paling tidak ditentukan oleh tujuan studi dan skala ukur variabel penelitian. Adapun tujuan studi dalam penelitian ini

adalah tujuan menguji hipotesis, yakni uji hubungan kausalitas (Sanusi, 2011: 115).

3.5.1. Analisis Deskriptif

Apabila peneliti bermaksud untuk menjelaskan data dari sesuatu variabel yang diteliti (Sanusi, 2011: 116). Peneliti dapat menggunakan statistik deskriptif. Ukuran deskriptif yang sering di gunakan untuk mendeskripsi data penelitian adalah frekuensi rata-rata. Untuk analisis kecenderungan, biasanya di gunakan *analisis trend*.

3.5.2. Uji Kualitas Data

Data merupakan hal yang paling penting dalam suatu penelitian karena data merupakan gambaran dari variabel yang akan diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Sebelum data yang diperoleh dari responden diolah, tingkat keabsahan dan kepercayaan data harus diuji melalui uji kualitas data. Uji kualitas data dapat dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas instrumen. agar data yang diperoleh mempunyai tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi, instrumen penelitian yang digunakan harus valid dan reliabel. Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur (Sanusi, 2011: 76).

Reliabilitas suatu alat pengukur menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekiranya alat pengukur itu digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan atau digunakan oleh orang yang berlainan dalam waktu yang bersamaan atau waktu yang berlainan. Secara implisit, reliabilitas ini mengandung

objektivitas karena hasil pengukuran tidak terpengaruh oleh siapa pengukurnya (Sanusi, 2011: 80).

3.5.2.1. Pengujian Validitas Instrumen

Validitas instrumen ditentukan dengan mengorelasikan antara skor yang diperoleh setiap butir pertanyaan atau pernyataan dengan skor total (Sanusi, 2011:77). validitas instrumen ditentukan dengan mengorelasikan antara skor yang diperoleh setiap butir pertanyaan atau pernyataan dengan skor total. Skor total adalah jumlah dari semua skor pertanyaan atau pernyataan. Jika skor tiap butir pertanyaan berkorelasi secara signifikan dengan skor total pada tingkat alfa tertentu, maka dapat dikatakan bahwa alat pengukur itu valid. Sebaliknya, jika korelasi tidak signifikan, alat pengukur itu tidak valid dan alat pengukur itu tidak perlu dipakai untuk mengukur atau mengambil data. Rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi adalah korelasi *Pearson Product Moment* yang dirumuskan sebagai berikut:

$$r = \frac{N (\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2] [N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Rumus 3. 1. Korelasi Pearson Product Moment

Sumber: (Sanusi, 2011:77)

Dimana:

r = Koefisien korelasi

X = Skor butir

Y = Skor total butir

N = Jumlah sampel (responden)

Nilai r dibandingkan dengan nilai r tabel dengan derajat bebas $(n-2)$. Kaidah yang digunakan dalam uji validitas ini (Sanusi, 2011: 77) adalah:

1. Jika r hitung $>$ r tabel, maka instrumen yang digunakan valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka instrumen yang digunakan tidak valid.

3.5.2.2. Pengujian Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas sesuatu alat pengukuran yang menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekiranya alat pengukur di gunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan (Sanusi, 2011: 80). perhitungan reliabilitas di lakukan terhadap butir pertanyaan atau pernyataan yang sudah valid (Sanusi, 2011: 81). Cara pengukuran ulang adalah pernyataan ayau pertanyaan yang samas di berikan kepada responden yang sama pada waktu yang berbeda-beda. Diharapkan waktunya tidak terlalu dekat dan tidak terlalu lama untk menghindari bias daya ingat responden terhadap pertanyaan atau pernyataan yang pernah di berikan dan bias karena perubahan fenomena.

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Histogram Regression Residual* yang sudah distandarkan, analisis *Chi Square*, dan juga menggunakan nilai *Kolmogorov-Smirnov*, kurva nilai residual terstandarisasi dikatakan normal jika nilai *Kolmogorov-Smirnov* $Z <$ Z tabel, kemudian jika dalam gambar akan berbentuk *Bell-Shaped curved* dan dalam menggunakan *P-P Plot* akan membentuk garis-garis di sekitar diagonal

3.5.3.2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan hubungan linier yang sempurna antara beberapa atau semua variabel bebas. Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Sanusi, 2011: 135).

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah keragaman dari selisih nilai pengamatan dan pendugaan sama untuk semua nilai pendugaan Y. Jika terjadi heteroskedastisitas maka pendugaan koefisien regresi menjadi tidak akurat. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan secara berpasangan antara variabel tak bebas dengan variabel bebas (Sanusi, 2011: 135).

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode Glejser dengan cara menyusun regresi antara nilai absolut residual dengan variabel bebas. Apabila masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap absolut residual ($\alpha = 0,05$) maka dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas (Sanusi, 2011: 135).

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya 1 menjadi 2 atau lebih variabel bebas (Sanusi, 2011: 134). Analisis regresi ganda

digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila 2 atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2011: 275).

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Kedua variabel bebas adalah Kompensasi, Pembagian Kerja dan Disiplin Kerja. Variabel terikat adalah Kinerja Karyawan. Persamaan regresi untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Rumus 3. 2. Regresi Linear Berganda

Sumber: (Sugiyono, 2011:275)

Dimana:

Y = Variabel terikat

a = Nilai konstanta

$b_{1,2}$ = Nilai koefisien regresi

X_1 = Variabel bebas pertama

X_2 = Variabel bebas kedua

3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) sering disebut dengan koefisien determinasi majemuk (*multiple coefficient of determination*) yang hampir sama dengan koefisien r^2 . R juga hampir serupa dengan r, tetapi keduanya berbeda dalam fungsi. R^2 menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari 1 variabel X) secara bersama-sama. Sementara itu, r^2 mengukur kebaikan-kebaikan sesuai (*goodness-of-fit*) dari persamaan regresi, yaitu memberikan persentase variasi total dalam variabel terikat (Y) yang

dijelaskan oleh hanya 1 variabel bebas (X). Koefisien R adalah koefisien korelasi majemuk yang mengukur tingkat hubungan antara variabel terikat (Y) dengan semua variabel bebas yang menjelaskan secara bersama-sama dan nilainya selalu positif. Sedangkan koefisien r menjelaskan keeratan hubungan linear di antara 2 variabel, nilainya dapat negatif dan positif (Sanusi, 2011: 136).

3.5.5 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis mutlak dilakukan karena kebenaran yang terkandung dalam pernyataan hipotesis masih bersifat sementara. Uji hipotesis sama artinya dengan menguji signifikansi koefisien regresi linear berganda secara parsial maupun secara simultan (Sanusi, 2011: 9). Pengujian hipotesis yang dilakukan akan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Uji hipotesis merupakan uji dengan menggunakan data sampel.
2. Uji menghasilkan keputusan menolak H_0 atau sebaliknya menerima H_0 .
3. Nilai uji dapat dilihat dengan menggunakan nilai F atau nilai t hitung maupun nilai Sig.
4. Pengambilan kesimpulan dapat pula dilakukan dengan melihat gambar atau kurva, untuk melihat daerah tolak dan daerah terima suatu hipotesis nol.

Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan 2 metode untuk uji hipotesis. Kedua metode adalah uji t dan uji F (Wibowo, 2012: 125).

3.5.5.1. Uji T

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha=0,05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis.

Langkah-langkah pengujian adalah menentukan formasi H0 dan H1 yaitu H1: $\beta \neq 0$, berarti Kompensasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Nusa Rizki Industri di Batam. H2: $\beta \neq 0$, berarti Pembagian Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Nusa Rizki Industri di Batam. (Y): $\beta \neq 0$, berarti Disiplin Kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusa Rizki Industri di Batam (Y).

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variable penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variable terikat. Rumusnya adalah :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}. \text{ Rumus 3.3. Uji t}$$

Sumber : (Sugiyono, 2011: 230)

Dimana :

t = Nilai t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

r = korelasi persial yang ditemukan

n= jumlah sampel

Dasar pengambilan keputusan pengujian adalah :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

3.5.5.2. Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat (Ghozali, 2012: 98).

Rumus untuk menguji uji F sebagai berikut (Sugiyono, 2011: 235).

$$F_h = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)} \quad \text{Rumus 3. 4. Uji F}$$

Sumber : (Sugiyono, 2011: 235)

Keterangan :

F_h = Besarnya F_{hitung}

n = Jumlah anggota sampel

k = Jumlah variabel independen

R^2 = Koefisien determinasi

Menyebutkan bahwa Kompensasi F hitung dibandingkan dengan Kompensasi F tabel dengan pembilang = k dan dk penyebut = (n-k-1). Dengan taraf kesalahan ($\alpha=0,05$ / $\alpha=5\%$), dasar pengambilan keputusannya adalah apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_1 diterima, maka koefisien relasi ganda yang ditemukan adalah signifikan (Sugiyono, 2011: 235).

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini adalah PT Nusa Rizki Industri yang beralamat, Jl. R.E. Martadinata No 81, Kota Batam Kepulauan Riau. PT Nusa Rizki Industri adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang Produksi biji Plastik. Melakukan penelitian dan pengembangan untuk dapat meningkatkan nilai perusahaan di mata masyarakat dalam segi Kompensasi, Pembagian Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.

3.6.2. Jadwal Penelitian

Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan selama 5 bulan yakni mulai September 2019 s.d Januari 2020. Untuk lebih jelasnya, peneliti menampilkan jadwal penelitian pada table dibawah ini :

Tabel 3. 2. Jadwal Penelitian

KEGIATAN PENELITIAN	SEP 2019				OKT 2019				NOP 2019				DES 2019				JAN 2020		
	MINGGU KE-				MINGGU KE-				MINGGU KE-				MINGGU KE-				MINGGU KE-		
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
Studi Pustaka																			
Pengumpulan Data																			
Pengolahan Data																			
Penulisan Laporan																			
Penyelesaian Laporan																			