

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT  
EXCELITAS TECHNOLOGIES BATAM  
SKRIPSI**



**Oleh :  
Lina Nur Fathin  
180910321**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2023**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT  
EXCELITAS TECHNOLOGIES BATAM  
SKRIPSI**

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



**Oleh :  
Lina Nur Fathin  
180910321**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2023**

## SURAT PERNYATAAN ORISINILITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Lina Nur Fathin  
NPM : 180910321  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul :  
**Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Excelitas Technologies 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 di dalam 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 manapun.

Batam, 31 Januari 2023



Lina Nur Fathin  
180910321

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT  
EXCELITAS TECHNOLOGIES BATAM**

**SKRIPSI**

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

**Oleh :  
Lina Nur Fathin  
180910321**

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

**Batam, 31 Januari 2023**



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



## ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan faktor yang perlu diperhatikan oleh sebuah perusahaan. Sumber daya manusia ialah alat penggerak untuk dapat menjalankan sebuah perusahaan dan sebagai aset untuk keberlangsungan hidup perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang. Semua perusahaan tentunya mempunyai tujuan yang sama yakni untuk mencapai sebuah keuntungan dan memiliki resiko kerugian yang sangat kecil. Supaya tujuan tersebut tercapai, maka sebuah perusahaan perlu memaksimalkan dalam penggunaan faktor produksi maupun non produksi seperti modal, tenaga kerja, skill pekerja, teknologi dan faktor lainnya. Dari semua faktor tersebut merupakan faktor yang penting akan tetapi faktor yang paling utama adalah sumber daya manusia yaitu pekerja, jika tidak ada pekerja maka tidak ada maka tidak ada yang menjalankan perusahaan tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif serta pendekatan kuantitatif. Aplikasi yang digunakan untuk membantu dalam penelitian ini adalah SPSS versi 25. Sampel yang digunakan sebanyak 120 responden dengan system random sampling. Untuk pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner. Berdasarkan hasil uji statistic diketahui bahwa variabel disiplin kerja, motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan berdistribusi normal, yang mana variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas dan heteroskedasitas. Hasil uji t menunjukkan hasil bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara itu untuk hasil uji f secara simultan menyatakan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci :** Disiplin kerja, Motivasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

## ABSTRACT

*Human resources are factors that need to be considered by a company. Human resources are a driving tool to be able to run a company and as an asset for the survival of the company both in the short and long term. All companies certainly have the same goal, namely to achieve a profit and have a very small risk of loss. In order to achieve this goal, a company needs to maximize the use of production and non-production factors such as capital, labor, worker skills, technology and other factors. Of all these factors, it is an important factor, but the most important factor is human resources, namely workers, if there are no workers, then no one runs the company. In this study using a descriptive research design and a quantitative approach. The application used to assist in this research is SPSS version 25. The sample used is 120 respondents with a random sampling system. Data collection is done by distributing questionnaires. Based on the results of statistical tests, it is known that the variables of work discipline, motivation, compensation and employee performance are normally distributed, in which the independent variables do not occur multicollinearity and heteroscedasticity. The results of the t test show that the work discipline variable has a positive and significant effect on employee performance, the motivation variable has a positive and significant effect on employee performance, while the f test results simultaneously state that work discipline, motivation, and compensation variables have a significant effect on employee performance.*

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

## KATA PENGANTAR

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

Penulis menyadari bahwa 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 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. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom. M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam.
4. Bapak Dr. Wasiman, S.E., M.M, selaku Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah membimbing serta memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis.
6. Ibu Hikmah, S.E., M.Si , selaku Pembimbing Akademik pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.
7. Keluarga dan para saudara yang telah memberikan motivasi, perhatian, nasehat, dan doa serta kasih sayang yang tulus kepada penulis.
8. Teman – teman seperjuangan terutama mahasiswa Putera Batam yang telah ingin bekerja sama bersama penulis serta bantuan dalam perkuliahan dan penyusunan skripsi ini hingga dapat terselesaikan.
9. Para responden yang telah berpartisipasi dan memberikan dukungan kepada peneliti.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu oleh penulis yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

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

Batam, 31 Januari 2023

Lina Nur Fathin





## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	8
1.3 Batasan Masalah.....	9
1.4 Rumusan Masalah .....	9
1.5 Tujuan Penelitian.....	9
1.6 Manfaat Penelitian .....	10
1.6.1 Manfaat Teoritis .....	10
1.6.2 Manfaat Praktis .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>12</b>
2.1 Kajian Teori .....	12
2.1.1 Disiplin Kerja.....	12
2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	12
2.1.1.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja.....	13
2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	13
2.1.1.4 Indikator Disiplin Kerja.....	15
2.1.2 Motivasi .....	16
2.1.2.1 Pengertian Motivasi.....	16
2.1.2.2 Teori Motivasi.....	17
2.1.2.3 Jenis-jenis Motivasi.....	19
2.1.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	20
2.1.2.5 Indikator Motivasi.....	21
2.1.3 Kompensasi.....	22
2.1.3.1 Pengertian Kompensasi .....	22
2.1.3.2 Jenis-jenis Kompensasi .....	23
2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi .....	24
2.1.3.4 Indikator Kompensasi.....	26
2.1.4 Kinerja karyawan .....	27
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	27
2.1.4.2 Jenis-jenis Kinerja Karyawan .....	28
2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	29
2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan .....	30
2.2 Penelitian Terdahulu.....	31
2.3 Kerangka Pemikiran .....	34

2.3.1	Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	34
2.3.2	Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	34
2.3.3	Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	34
2.4	Hipotesis .....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>36</b>
3.1	Jenis Penelitian.....	36
3.2	Sifat Penelitian .....	37
3.3	Lokasi Penelitian dan Periode Penelitian.....	37
3.3.1	Lokasi Penelitian .....	37
3.3.2	Periode Penelitian.....	37
3.4	Populasi dan Sampel.....	37
3.4.1	Populasi .....	38
3.4.2	Sampel .....	38
3.4.3	Teknik Sampling .....	38
3.5	Sumber Data .....	38
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	39
3.7	Pengertian Operasional Variabel.....	39
3.7.1	Variabel Independen.....	39
3.7.2	Variabel Dependen .....	41
3.8	Metode Analisis Data .....	41
3.8.1	Analisis Deskriptif.....	43
3.8.2	Uji Kualitas Data.....	43
3.8.2.1	Uji Validitas Data.....	43
3.8.2.2	Uji Reabilitas Data .....	44
3.8.3	Uji Asumsi Klasik .....	44
3.8.3.1	Uji Normalitas .....	44
3.8.3.2	Uji Multikolinearitas .....	44
3.8.3.3	Uji Heteroskedastisitas .....	45
3.8.4	Uji Pengaruh .....	45
3.8.4.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	45
3.8.4.2	Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	45
3.9	Uji Hipotesis .....	46
3.9.1	Uji t (Parsial).....	46
3.9.2	Uji f (Simultan) .....	46
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>48</b>
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	48
4.1.1	Sejarah Singkat PT Excelitas Technologies Batam .....	48
4.1.2	Visi dan Misi PT Excelitas Technologies Batam.....	49
4.1.3	Struktur Organisasi PT Excelitas Technologies Batam.....	49
4.2	Deskriptif Karakteristik Responden .....	49
4.2.1	Profil Responden .....	49
4.2.1.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
4.2.1.2	Profil Responden Berdasarkan Usia.....	51
4.2.1.3	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	51
4.2.1.4	Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	52
4.3	Deskriptif Jawaban Responden .....	52
4.3.1	Analisis Deskriptif.....	52
4.3.1.1	Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) .....	53

4.3.1.2	Variabel Motivasi ( $X_2$ ) .....	54
4.3.1.3	Variabel Kompensasi ( $X_3$ ) .....	55
4.3.1.4	Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	57
4.3.2	Hasil Uji Kualitas Data .....	57
4.3.2.1	Hasil Uji Validitas .....	58
4.3.2.2	Hasil Uji Reabilitas .....	58
4.4	Analisis Data .....	58
4.4.1	Hasil Uji Asumsi Klasik .....	58
4.4.1.1	Hasil Uji Normalitas .....	60
4.4.1.2	Hasil Uji Multikolinearitas .....	61
4.4.1.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	62
4.4.2	Hasil Uji Pengaruh .....	62
4.4.2.1	Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	63
4.4.2.2	Hasil Uji Koefisien determinasi ( $R^2$ ) .....	64
4.5	Pengujian Hipotesis .....	64
4.5.1	Hasil Uji T ( Parsial) .....	65
4.5.2	Hasil Uji F (Simultan) .....	66
4.6	Pembahasan .....	66
4.6.1	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	66
4.6.2	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan .....	67
4.6.3	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	67
4.6.4	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	67
4.7	Implikasi Hasil Penelitian .....	68
4.7.1	Implikasi Teoritis .....	68
4.7.2	Implikasi Praktis .....	68
	<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>69</b>
5.1	Simpulan .....	69
5.2	Saran .....	69
	<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>71</b>
	Lampiran 1. Pendukung Penelitian	
	Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup	
	Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian	

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 3.1</b> Kerangka Pemikiran.....	35
<b>Gambar 4.1</b> Struktur Organisasi PT Excelitas Technologies Batam.....	49
<b>Gambar 4.2</b> Histogram .....	59
<b>Gambar 4.3</b> <i>P-P Plot Regression Standarized</i> .....	59

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1</b> Daftar Absensi Karyawan PT EXcelitas Technologies Batam 2022.....	6
<b>Tabel 1.2</b> Tabel Produktivitas Karyawan PT Excelitas Technologies Batam 2022.....	7
<b>Tabel 2.1</b> Penelitian Terdahulu .....	31
<b>Tabel 3.1</b> Jadwal Penelitian .....	37
<b>Tabel 3.2</b> Skala Likert .....	39
<b>Tabel 3.2</b> Operasional Variabel .....	50
<b>Tabel 4.1</b> Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
<b>Tabel 4.2</b> Data Responden Berdasarkan Usia.....	51
<b>Tabel 4.3</b> Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	51
<b>Tabel 4.4</b> Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	52
<b>Tabel 4.5</b> Skor Indikator Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) .....	53
<b>Tabel 4.6</b> Skor Indikator Variabel Motivasi ( $X_2$ ).....	55
<b>Tabel 4.7</b> Skor Indikator Variabel Kompensasi ( $X_3$ ) .....	56
<b>Tabel 4.8</b> Skor Indikator Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	57
<b>Tabel 4.9</b> Hasil Uji Validitas .....	58
<b>Tabel 4.10</b> Hasil Uji Reabilitas .....	60
<b>Tabel 4.11</b> Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov .....	61
<b>Tabel 4.12</b> Hasil Uji Multikolinearitas .....	61
<b>Tabel 4.13</b> Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	62
<b>Tabel 4.14</b> Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	64
<b>Tabel 4.15</b> Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	64
<b>Tabel 4.16</b> Hasil Uji t .....	65
<b>Tabel 4.17</b> Hasil Uji f .....	65

## DAFTAR RUMUS

<b>Rumus 3.1</b> Rentang Skala .....	42
<b>Rumus 3.2</b> <i>Bivariate Pearson</i> .....	43
<b>Rumus 3.3</b> <i>Cronbach's Alpha</i> .....	44
<b>Rumus 3.4</b> Analisis Linear Berganda .....	45





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Suatu lembaga manajemen SDM ialah suatu kebutuhan yang penting. Sumber daya sebagai aset untuk suatu instansi dimana memiliki korelasi dengan melaksanakan latihan hierarkis dan memiliki fungsi penting untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan. Tujuan pokok perusahaan ialah untuk menggapai laba maupun keuntungan serta upaya untuk memastikan berlangsungnya kehidupan suatu instansi yang berkelanjutan. Untuk menggapai tujuan itu, suatu instansi harus melakukan aktivitasnya dengan memakai faktor-faktor produksi, yaitu keterampilan, teknologi, modal, sifat dan keterampilan tenaga kerja. Dalam hal ini, faktor yang paling vital adalah manusia, sebab jika teknologi bagus tanpa SDM yang berkualitas, lembaga tak mampu melaksanakan kegiatan produksinya.

Pada era globalisasi kini, kecepatan perkembangan teknologi dapat melalui perkembangan dengan sangat cepat. Apabila perkembangan teknologi tidak didukung oleh sumber daya yang ahli dibidangnya, maka teknologi itu tidak akan dapat berfungsi dengan baik. Berubahnya teknologi dan berkembangnya keilmuan mampu mempengaruhi perubahan gaya hidup masyarakat. Dengan demikian, sebuah perusahaan mampu mendorong sumber daya manusia dalam bentuk yang mampu menarik seluruh potensi sumber daya pribadi bagi keperluan perusahaan di masa mendatang. Meningkatnya kapasitas serta sifat sumber daya manusia yaitu hal yang

perlu dipertahankan untuk mencapai kinerja representasi yang baik.

Bidang sumber daya manusia (SDM) berkaitan dengan profesi yang dilakukan di instansi tersebut, salah satunya adalah mengukur kualitas kinerja tugas dilaksanakan berdasarkan pada kapabilitas yang sudah ditentukan. Sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan untuk membangun kapasitas dan menciptakan sebuah lembaga. Keunggulan sumber daya manusia sebuah organisasi merupakan dasar yang sangat kokoh guna bersaing pada instansi lain. Dalam pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas perlu adanya bidang pendukung seperti motivasi kerja, kinerja pegawai dan disiplin kerja yang akan dibahas.

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk melaksanakan komunikasi terhadap karyawannya guna merubah tingkah laku serta menjadi suatu peluang dalam rangka peningkatan kesadaran serta kesiapan pegawai supaya patuh pada semua kebijakan instansi serta norma yang ditetapkan (Prasetya & Marlina, 2019). Berdasarkan Sutrisno yang mengutip Terry pada (Tanjung & Zulhardi, 2018:204-205) disiplin kerja ialah sarana sebagaipenggerak pegawai supaya pada saat melaksanakan tugasnya mampu berjalan secara lancar, maka dibutuhkan upaya supaya disiplin yang baik dapat terwujud. Adanya disiplin kerja dalam masing-masing individu mampu dengan maksimal untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk menggapai tujuan instansi. Masing-masing karyawan perlu menjadikan prioritas kedisiplinannya pada tugasnya sebab hal tersebut ialah sebuah tanggungjawab masing-masing individu.

Disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan hal tersebut sebagai dasar apakah produktivitas di suatu instansi dapat berjalan berdasarkan rencana maupun tidak. Apabila terdapat banyak individu yang terlambat maupun tidak disiplin sehingga mengakibatkan produktifitas kerja berlangsung lambat.

Selain itu, motivasi juga sangat berfungsi vital untuk menciptakan kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan menjadi pendorong kemauan seseorang guna bekerja guna sebuah tujuan yang akan didapatkan. Motivasi berdasarkan Uno pada (Erwantiningsih, 2019:133) ialah langkah pertama untuk menolong individu guna menggapai tujuan pada hidupnya melalui petunjuk dan keuletan yang tercipta pada dalam dirinya. Motivasi ialah kekuatan baik internal maupun eksternal yang menolong individu menggapai tujuan serta harapan yang ditentukan terlebih dahulu, maupun motivasi dapat didefinisikan menjadi prosedur bagaimana orang lain mampu dibujuk guna melaksanakan aktivitas dan merampungkan pekerjaannya berdasarkan pada tujuan yang sudah ditentukan oleh atasan dan perusahaan. Motivasi bisa sebagai komponen pendorong yang bermaksud apabila individu harus melaksanakan pekerjaan tertentu guna menggapai tujuan (Supriyandi & Simanjuntak, 2020).

Menurut Murti serta Hudiwinarsih pada (Nurcahyani & Adnyani, 2016,502) mengatakan ketika individu dapat termotivasi pada keinginannya yang mempunyai sifat energik serta semangat maka tujuan instansi serta dapat tergapai, tetapi sebaliknya apabila individu tidak termotivasi dapat condong memperlihatkan perasaan tidak nyaman serta tidak semangat dalam

melaksanakan tugasnya, oleh sebab itu dapat berakibat pada kinerja karyawan internal instansi menjadi tidak baik yang berakibat pada tujuan instansi tidak dapat tergapai. Pegawai yang sudah melakukan pekerjaannya berdasarkan pada aturan yang ditetapkan di suatu instansi dapat berpengaruh positif kepada laba instansi. Pada hal ini karyawan ialah aspek pokok guna memastikan kondisi perusahaan apakah perusahaan tersebut gagal maupun sukses untuk menggapai tujuan instansi yang sudah dirancang. Hal yang berdampak pada kinerja selain motivasi yakni kompensasi.

Kompensasi merupakan sesuatu yang vital untuk individu karena kompensasi ialah takaran kinerja karyawan. Apabila sistem kompensasi pada instansi telah dicap bagus oleh pegawai, maka mampu membantu pegawainya dapat melakukan pekerjaan dengan baik pada tempat kerjanya serta menjadi lebih tanggung jawab dalam tugas yang diperintahkan. Berdasarkan Hasibuan pada (Kurniawan & Yuniati, 2017:4) kompensasi merupakan suatu perolehan berwujud barang serta uang baik langsung ataupun tidak langsung yang didapatkan pegawai menjadi hasil dari pekerjaan mereka. Sementara, kompensasi mampu dideskripsikan menjadi imbalan yang dibagikan instansi terhadap pegawai yang telah melaksanakan pekerjaan dengan baik. Kompensasi mempunyai sifat non finansial serta finansial pada sebuah periode tetap.

Individu yang melaksanakan pekerjaan dengan baik, apabila memiliki kinerja yang baik dapat menciptakan kinerja yang berkualitas. Pada hal ini, kinerja ialah aspek yang dapat menentukan sukses maupun gagal nya sebuah instansi untuk menggapai tujuannya. Pada hal ini, kinerja karyawan harus

mendapatkan perhatian khusus dari para petinggi, karena apabila kinerja menyusut maka dapat berpengaruh pada kinerja instansi. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja para individu yang mampu dinilai dengan kualitas serta kuantitas yang dicapai oleh individu pada saat melaksanakan pekerjaannya berdasarkan pada tanggung jawabnya berdasarkan Mangkunegara pada (Changgriawan, 2017:1).

Excelitas Technologies Batam adalah agen manufaktur yang berspesialisasi pada produksi produk teknologi pencahayaan serta sensor, tergolong lampu guna aplikasi industri serta fotonik beserta detektor inframerah, yang operasinya dimulai September 1994.

Disuatu agensi pastinya tak bisa memisahkan disiplin kerja, motivasi dan kompensasi. Hal tersebut juga sebagai persoalan di PT Excelitas Technologies Batam. Disiplin kerja memegang peranan penting guna mencapai tujuan perseroan. Kehadiran pegawai mampu berdampak dengan produksi harian yang diciptakan. Bersama cara ini, manajemen selalu memeriksa ketidakhadiran pegawai, terlepas dari siapa yang hadir, cuti dan absen. Merupakan persyaratan peraturan bahwa karyawan yang sakit memperlihatkan sertifikat medis (MC) dari rumah sakit atau klinik yang ditentukan oleh agensi. Namun bagi pegawai yang tidak hadir tanpa memberitahu Kepala Departemen, maka ketidakhadiran pegawai tersebut dianggap sebagai kelalaian. Untuk biasanya dijadwalkan dalam sistem PT Excelitas Technologies Batam bersama memohonkan permohonan cuti selambat-lambatnya dua minggu setelah dimulainya cuti dan cuti

tersebut akan dicatat sebagai cuti tahunan.

**Tabel 1.1** List Absen Pegawai PT Excelitas Technologies Batam2022

Bulan	List Absen Pegawai 2022				
	Total			Jumlah	Prosentase
	Absen	Hari Bekerja	Pegawai		
Jan	1921	25	1956	48900	3,9 %
Feb	1930	22	1997	43934	4,4 %
Mar	1900	26	1906	49559	4,0%
April	1938	25	1980	49500	3,9%
Mei	1900	22	1965	43230	4,3%
Jun	1966	25	1987	49675	3,9%

**Sumber Data** : SDM PT Excelitas Technologies Batam, 2022

Menurut data tersebut, ketidakhadiran karyawan PT Excelitas Technologies Batam berfluktuasi. Tingkat ketidakhadiran yang representatif dinilai dengan rumus, yaitu: Tingkat ketidakhadiran sama dengan jumlah orang yang tidak hadir: Total (jumlah hari kerja x karyawan) x 100%. Tingkat absensi karyawan yang terparah terlihat pada bulan Februari sekitar 3,8% dengan total 67 kali absensi, disebabkan karyawan tidak masuk kerja pada bulan Januari karena sakit dan banyak yang cuti. Sedangkan Januari, April serta Juni memiliki angka yang sama yakni 3,9%, hal itu memperlihatkan angka absen yang lebih rendah dibandingkan bulan lain.

**Tabel 1.2** Tabel Produktivitas Karyawan PT Excelitas Technologies  
Batam 2022

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Presentase Produktivitas</b>
Januari	1956	94,70%
Februari	1997	91,23%
Maret	1906	94,67%
April	1980	93,74%
Mei	1965	92,45%
Juni	1987	98,08%

**Sumber Data** : SDM PT Excelitas Technologies Batam, 2022

Menurut tabel tersebut pada bulan Februari mendapati penurunan produktivitas dimana mendapatkan presentasi sekitar 91,23% hal ini disebabkan banyaknya karyawan yang tidak hadir mulai dari MC dan cuti. Pada bulan Juni mendapati kenaikan sekitar 99,08%, pada bulan ini total karyawan yang absen sangat minim serta produktivitas karyawan mengalami peningkatan drastis. Pada bulan Januari, Maret, April serta Mei diperoleh presentase kurang dari 95% dikarenakan jumlah absensi yang banyak serta kurangnya motivasi kerja yang disebabkan oleh penurunan target penjualan sehingga perusahaan tidak memberikan *overtime* yang mana *overtime* berdampak terhadap jumlah gaji karyawan. Dari latar belakang permasalahan tersebut, peneliti mempunyai minat dengan membahas tema kajian yang judulnya **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA**

## **KARYAWAN PT EXCELITAS TECHNOLOGIES BATAM”.**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Sesudah memaparkan latarbelakang, ini yaitu persoalan yang mampu diidentifikasi yakni:

1. Disiplin kerja pegawai yang menyusut sebab dari karyawan yang banyak absen baik itu cuti yang sudah ditentukan, alpa, maupun sakit.
2. Motivasi karyawan kurang disebabkan tidak terdapat *overtime* kerja yang dikarenakan oleh penjualan yang menurun.
3. Sedikitnya bonus dalam kompensasi di PT Excelitas Technnologies Batam.
4. Kinerja pegawai yang telah digolongkan belum optimum pada beragam divisi produksi yang menjadikan kerjaan tak selesai sesuai pada waktunya.

### **1.3 Batasan Masalah**

Sesuai pengidentifikasian itu, peneliti hendak melakukan pembatasan persoalan supaya mampu lebih fokus dengan inti pembahasan yang ada dalam judul studi ini.

Dibawah merupakan pembatasan persoalan yang diidentifikasi peneliti :

1. Respondent pada studi yaitu pegawai PT Excelitas Technologies Batam Departement FTC (*Filter To Cap*) yang totalnya 120 individu.



2. Variable yang dipakai pada studi dibataskan yakni di disiplin kerja, motivasi, serta kompensasi kepada kinerja karyawan.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

1. Apa disiplin kerja berdampak signifikan kepada kinerja karyawan pada PT Excelitas Technologies Batam?
2. Apa motivasi kerja berdampak signifikan kepada kinerja karyawan pada PT Excelitas Technologies Batam?
3. Apa kompensasi berdampak signifikan kepada kinerja karyawan pada PT Excelitas Technologies Batam?
4. Apa disiplin kerja, motivasi, serta kompensasi berdampak signifikan kepada kinerja karyawan kepada PT Excelitas Technologies Batam?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Sesuai perumusan persoalan, maka studi ini mempunyai tujuan yaitu guna menganalisis:

1. Dampak disiplin bekerja kepada kinerja karyawan di PT Excelitas Technologies Batam.
2. Dampak motivasi kepada kinerja karyawan di PT Excelitas Technologies Batam.
3. Dampak kompensasi kepada kinerja karyawan di PT Excelitas Technologies Batam.

4. Dampak disiplin kerja, motivasi serta kompensasi kepada kinerja karyawan di PT ExcelitasTechnologies Batam.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Dibawah yaitu kegunaan teoritis pada studi, yakni :

1. Kajian mempunyai harapan mampu dipakai menjadi pengetahuan maupun wawasan yang bermanfaat serta digunakan menjadi sumber penelitian selanjutnya

### **1.6.2Manfaat Praktis**

Dibawah yaitu kegunaan praktis pada studi, yakni :

1. Untuk Perseroan

Capaian kajian ini mampu sebagai materi penimbang untuk PT Excelitas Technologies Batam.

2. Untuk Peneliti

Hasil dari kajian ini digunakan menjadi wawasan serta pengetahuan yang lebih dalam tentang dampak disiplin kerja, motivasi serta kompensasi kepada kinerja pegawai PT Excelitas Technologies Batam.

3. Untuk Peneliti Berikutny

Membagikan wawasan serta gambaran mengenai bagaimana dampak disiplin kerja, motivasi serta kompensasi kepada kinerja pegawai PT Excelitas Technologies Batam.

4. Untuk UPB

Capaian kajian dapat bermanfaat bagi akademisi Universitas Putera Batam serta mampu sebagai sumber referensi untuk peneliti berikutnya.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Disiplin Kerja**

###### **2.1.1.1 Definisi Disiplin Kerja**

Disiplin disebut tepat bila mengilustrasikan bagaimana besarnya tanggung jawab yang dibebankan terhadap pegawai akan tugas yang diberikan. Hal tersebut menjadikan terdapat motivasi dalam bekerja, serta terciptanya suatu sasaran instansi serta karyawannya. Dengan itu, petinggi instansi perlu berusaha agar masing-masing karyawan mempunyai disiplin kerja yang baik. Pemimpin disebut sukses ketika memimpin, apabila karyawannya mempunyai disiplin yang baik. Agar mampu merawat serta menaikkan tingkat kedisiplinan yang baik ialah suatu pilihan yang menyulitkan sebab banyaknya aspek yang berpengaruh berdasarkan (Suwanto, 2019:17).

Disiplin kerja berdasarkan Shinta serta Siagian pada (Kilvin serta Siagian, 2020:209) ialah suatu sarana untuk dimanfaatkan para petinggi menjadi tujuan dalam berkomunikasi terhadap para karyawan melalui berbagai wujud yang akibatnya harus siap mengubah perilaku serta menaikkan tanggung jawab serta keinginan guna patuh pada aturan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan Penelitian Bintoro serta Daryanto menyebutkan apabila disiplin kerja ialah prosedur guna mengembangkan suatu langkah untuk

karyawan yang vital sebab kedisiplinan arahnya dalam aktivitas kerja serta tidak diarahkan terhadap individunya (Sherli serta Hikmah, 2020:757).

Menurut definisi tersebut, mampu dibuat kesimpulan yakni disiplin kerja ialah sebuah struktur untuk menaati suatu aturan yang sudah ditentukan, baik dengan tidak tertulis maupun tertulis wajib dipatuhi oleh karyawan menjadi wujud kepatuhan karyawan dalam bekerja pada suatu instansi.

#### **2.1.1.2 Jenis – jenis Disiplin Kerja**

Mangkunegara pada (Prasetyo serta Marlina, 2019:24) mengatakan disiplin bekerja dibagi atas dua jenis yakni:

- a. Disiplin preventif, yakni sebuah upaya untuk menggerakkan karyawan agar dapat patuh serta taat pada aturan kerja yang ditentukan instansi.
- b. Disiplin Kreatif, yakni upaya mendorong karyawan guna menaati aturan serta menuntun karyawan agar senantiasa taat pada aturan instansi.

#### **2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Faktor yang memberi dampak disiplin bekerja pegawai berdasarkan Hasibuan pada (Andriani et al, 2020:36), yakni :

- a. Penyerahan pengimbalan kompensasi

Kompensasi merupakan suatu perihal vital untuk pegawai, disebabkan kompensasi yakni suatu apresiasi yang dibagikan terhadap pegawai yang telah bekerja baik, sehingga harus untuk diperhatikan akan pemberian kompensasi ini.

b. Keteladanan Pimpinan pada Perusahaan

Fungsi pimpinan merupakan hal vital pada suatu instansi, sebab pemimpin ialah contoh figure maupun penutan untuk karyawan sehingga karyawan dapat mencontoh pemimpin bagaimana upaya penerapan disiplin manajer itu sendiri.

c. Menjadikan peraturan yang mampu dibuat pegangan

Pada disiplin kerja terdapat aturan tidak tertulis maupun tertulis. Mayoritas karyawan lebih patuh pada aturan tertulis dibanding tidak tertulis, sebab apabila peraturan tidak tertulis ini diinformasikan dengan tidak jelas, maka informasi yang didapat juga dapat berubah sesuai pada situasi instansi.

d. Keberanian pemimpin untuk mengambil sebuah keputusan

Pimpinan perlu mampu mengambil keputusan, bahwa karyawan melakukan pelanggaran pada peraturan yang telah ditentukan maka pimpinan perlu melakukan tindakan tegas pada karyawan tersebut. Keputusan yang diambil pimpinan harus menjadikan karyawan merasakan efek jera agar tidak melakukan kesalahan yang sama.

e. Pengawasan pemimpin

Pimpinan harus mampu menjadi pengawas terkait kedisiplinan karyawan pada suatu instansi, apabila kedisiplinan karyawan sangat minim maka pimpinan harus bertindak tegas kepada karyawan tersebut sehingga kedisiplinannya dapat kembali. Apabila kedisiplinan karyawan baik maka pimpinan perlu mempertahankannya serta memberi apresiasi.

f. Perhatian kepada para karyawannya

Pimpinan harus mampu menunjukkan perhatian terhadap karyawan sebab pimpinan yang menunjukkan perhatannya akan disegani bagi karyawannya serta dapat berdampak besar pada kedisiplinan pada instansi tersebut.

g. Menciptakan kebiasaan guna mendorong tegaknya disiplin

Pimpinan harus mampu membentuk situasi yang mana pimpinan tersebut menjadikan karyawan pada instansi dapat menjunjung tinggi nilai kedisiplinan, sebab menjunjung tinggi nilai kedisiplinan pada suatu instansi, maka akan meningkatkan kesejahteraan instansi.

#### **2.1.1.4 Indikator Disiplin Kerja**

Sutrisno pada (Prasetyo serta Marlina, 2019:24) mengatakan disiplin bekerja mempunyai berbagai parameter, yakni :

a. Patuh terhadap aturan waktu istirahat, pulang, serta masuk

Taat pada aturan waktu istirahat, pulang serta masuk mampu menjadikan kedisiplinan karyawan suatu instansi menjadi semakin baik sebab dengan patuh pada aturan, maka karyawan yang malas akan tidak ada.

b. Taat terhadap aturan cara berpakaian serta perilaku

Taat kepada aturan cara berpakaian serta perilaku ialah aturan dasar. Maka apabila karyawan mematuhi akan meningkatkan kedisiplinannya.

c. Taat terhadap aturan langkah melaksanakan pekerjaan

Aturan ini mampu dilaksanakan melalui cara melaksanakan



pekerjaan yang telah ditetapkan berdasar tugas serta posisi yang ditentukan serta tanggung jawab yang perlu dijaga pada saat melaksanakan pekerjaan.

- d. Taat terhadap aturan yang bertentangan serta yang dibolehkan Aturan ini mampu dilaksanakan melalui cara patuh pada aturan yang sudah ditetapkan mengenai yang dilarang serta yang tidak dilarang instansi.

## **2.1.2 Motivasi**

### **2.1.2.1 Pengertian Motivasi**

Uno pada (Erwantiningsih, 2019:133) mengatakan motivasi ialah suatu langkah yang tepat guna menolong individu mencapai tujuan hidupnya melalui petunjuk serta keuletan pada dalam dirinya. Motivasi ialah dorongan baik internal maupun eksternal yang menuntun individu untuk tergapainya harapan serta tujuan yang sudah ditentukan. Motivasi mampu dideskripsikan menjadi suatu pilihan bagaimana individu dapat dipengaruhi guna melaksanakan kegiatan berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan Hasibuan pada (Kurniawan serta Yuniati, 2017:3) motivasi kerja ialah memberi upaya untuk bergerak yang menjadi sebab munculnya dorongan melaksanakan pekerjaan terhadap individu supaya mempunyai keinginan guna menciptakan kerja sama, bekerja secara efisien, serta terhubung melalui seluruh macam daya upaya untuk tergapainya tujuan.

Motivasi ialah bentuk dari suatu energi yang apabila dimanfaatkan

dengan benar serta dituntun dengan tepat, maka dapat menjadikan individu membuat sebuah keajaiban pada hidupnya (Suhardi, 2013).

Dari deskripsi tersebut, dapat dibuat kesimpulan yakni motivasi ialah suatu dorongan yang berpengaruh pada individu itu sendiri maupun individu lain untuk melaksanakan tugas yang diberikan, sehingga mampu membagikan semangat terhadap individu yang merampungkan tugas tersebut untuk tergapainya tujuan yang telah ditentukan.

### **2.1.2.2 Teori Motivasi**

Berdasarkan (Bangun, 2012 : 316-317) teori motivasi dibagi atas berbagai kompo yakni :

#### **1. Teori Abraham H.Maslow (Hirarki Kebutuhan)**

Pada teori intinya ialah asumsi yang menyatakan apabila individu mempunyai lima tingkatan kebutuhan, yakni:

- a. Aktualisasi diri, yakni selain dari memuaskan kebutuhan bagi fisik, individu dalam waktu yang sama mempunyai keinginan guna merasakan rasa nyaman dalam diri, serta mempunyai keinginan guna dihargai individu lain, serta mempunyai keinginan memiliki teman serta ingin berkembang.
- b. Kebutuhan fisiologikal, terdiri atas pangan, sandang serta papan.
- c. Kebutuhan prestise yang dapat disebut secara umum digambarkan berbagai status serta simbol.
- d. Kebutuhan sosial, kebutuhan terhadap status serta kapabilitas diri.
- e. Kebutuhan keamanan, tidak saja bagi keamanan fisik, tetapi keamanan psikologi, intelektual serta mental juga.

## 2. Teori Dua Faktor

Pada teori ini awalnya digagas Frederick Herzberg (Bangun, 2012: 318-319). Teori ini mendefinisikan apabila umumnya karyawan mempunyai kecondongan untuk memberikan fokus perhatiannya terhadap kepuasan yang lebih rendah dibanding tugas yang dilaksanakan, selain itu guna menjaga keamanan diri, berikutnya, pada saat seluruhnya terpenuhi, maka karyawan akan berupaya memenuhi kebutuhan dalam tingkatan selanjutnya, misalnya kreativitas, keperluan inisiatif, serta tanggung jawab. Pada teori ini dibagi atas dua faktor yang berkaitan yakni :

### a. Faktor Kepuasan

Faktor kepuasan ialah sesuatu yang mampu membagikan pengaruh kepuasan karyawan, contohnya ialah prestasi yang dicapai, penghargaan yang didapatkan dari tugas, tanggung jawab, serta kemajuan.

### b. Faktor Ketidakpuasan

Faktor ketidakpuasan ialah sesuatu yang tak membagikan kepuasan terhadap karyawan, namun pada saat ditingkatkan berkelanjutan maka dapat meminimalkan ketidakpuasan tersebut, contohnya ialah kebijakan instansi serta administrasi, kondisi pekerjaan, pengawasan penggajian, status pekerjaan serta relasi pekerjaan.

## 3. Teori X dan Y

Teori ini awalnya digagas Douglas McGregor (Bangun: 2012). Teori

ini mempunyai dua sudut pandang berlainan mengenai karyawan yang mana berwujud negatif yang dibarengi teori X, serta berwujud positif yang dibarengi teori Y.

### **2.1.2.3 Jenis Motivasi**

Macam motivasi terdiri atas 2 komponen yang dideskripsikan berdasarkan (Adriani, 2020:35) yakni:

#### **1. Motivasi Positif**

Sebagai tenaga penggerak yang membawa kesempatan ataupun pengharapan yang dapat mendatangkan keuntungan dan mendatangkan kegembiraan bagi karyawan yang bekerja, yang berwujud upah, insentif, penyerahan fasilitas, penjaminan keselamatan, keamanan, kesehatan, serta penjaminan hari tua.

#### **2. Motivasi Negatif**

Kebalikan dari motivasi positif, yakni membagikan perasaan takut terhadap pegawai, misalnya tekanan, pengancaman, terror beserta lainnya.

### **2.1.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Sutrisno pada (Herzenyus & Laia, 2018 : 14-15) mendeskripsikan apabila ada berbagai aspek yang berpengaruh pada motivasi, yakni :

#### **1. Faktor intern**

Faktor ini sumbernya dari internal individu, yakni:

##### **a. Keinginan agar mampu hidup**

Untuk dapat melangsungkan hidup, individu perlu belajar beragam hal yang dapat dikerjakan agar mampu melangsungkan hidupnya, melalui

berbagai langkah yang mampu dilaksanakan guna memenuhi keberlangsungan hidupnya.

b. Keinginan agar dapat mempunyai

Untuk dapat mempunyai suatu hal yang didambakan, maka hal itu mampu sebagai dorongan individu guna wajib melaksanakan suatu pekerjaan yang selanjutnya dipakai guna melakukan pembelian hal yang didambakan.

c. Keinginan agar memperoleh penghargaan

Untuk dapat memperoleh suatu penghargaan, individu dapat melaksanakan tugasnya dengan baik supaya mampu memperoleh penghargaan serta pengakuan dari individu lain.

d. Keinginan agar memperoleh pengakuan

Untuk memperoleh pengakuan, maka individu melaksanakan tugasnya sesuai pada standar yang ditetapkan serta menciptakan kepercayaan terhadap individu lain supaya dapat diakui.

e. Keinginan agar mampu berkuasa

Untuk memperoleh keinginan berkuasa, umumnya individu melaksanakan tugasnya dengan baik serta kerja keras agar mendapatkan keinginan yang didambakan.

## 2. Faktor ekstern

Faktor ini ialah faktor yang bersumber dari eksternal individu yang terbagi atas:

a. Situasi dalam lingkungan kerja

Situasi dalam lingkungan kerja yakni situasi lingkungan ketika

karyawan melaksanakan suatu tugasnya serta mampu berpengaruh pada tugas yang diberikan.

b. Kompensasi yang sesuai

Melalui kompensasi yang cocok pada yang ditetapkan, maka kompensasi tersebut sebagai motivasi terhadap karyawan agar melaksanakan pekerjaan dengan baik.

c. Adanya jaminan pada pekerjaan

Hal ini yang ditetapkan terhadap pegawai, maka pegawai selanjutnya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

d. Supervisor yang baik

Hal ini mampu berpengaruh pada pegawai ketika bekerja, sebab melalui fungsi dari supervisor maka pekerjaan yang pegawai laksanakan menjadi lebih baik.

#### **2.1.2.5 Indikator Motivasi**

Berdasarkan Teori Abraham H. Maslow pada (Herzenyus & Laia, 2018:15) parameter yang dimanfaatkan untuk menilai motivasi, yakni :

1. Keperluan terhadap fisiologis

Yakni yang amat terkenal untuk melangsungkan kehidupan, contohnya sandang, pangan serta papan.

2. Kebutuhan terhadap rasa nyaman serta keamanan

Yakni kebutuhan yang dapat menjadikan individu bebas akan tekanan yang datang serta hidupnya terjamin akan ancaman yang adaserta memberikan perlindungan kepada emosional serta fisik.

3. Kebutuhan terhadap sosial

Yakni kebutuhan yang terdapat pada internal individu contohnya kasih sayang, persahabatan, mau mempunyai serta mau diterimakan individu lainnya secara baik.

#### 4. Kebutuhan terhadap harga diri

Yakni keperluan yang mempunyai keinginan memperoleh pengakuan, penghargaan serta pujian atas apa yang telah dilaksanakan selama ini.

### **2.1.3 Kompensasi**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kompensasi**

Berdasarkan Martoyo pada (Nurchani & Andyani, 2016;512) ialah wujud balas budi berupa upah atas jasa pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan baik dengan tidak langsung maupun langsung. Berdasarkan deskripsi tersebut mampu dibuat kesimpulan yakni kompensasi jelas mampu meningkatkan serta menyusutkan disiplin kerja, kinerja karyawan serta motivasi kerja. Sehingga, untuk suatu instansi sangat vital untuk memberi perhatian pada kompensasi yang dibagikan terhadap karyawannya.

Berdasarkan Hariandja pada (Martinus serta Budiyanto, 2016 : 2) deskripsi kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diperoleh atas apa yang telah dikerjakan dengan baik baik berwujud uang makan, tunjangan hari raya, bonus, gaji, insentif, uang cuti serta tunjangan kesehatan.

Kompensasi ialah hasil atas tergapainya target pekerjaan yang dibagikan instansi baik berwujud barang, layanan serta uang. Menjadikan karyawan pada suatu instansi dapat merasakan pujian serta dihargai pada tempatnya bekerja (Kilvin & Siagian, 2020 : 209). Hal tersebut, mampu menjadikan

karyawan guna membagikan imbalan terhadap instansi dengan taat serta patuh terhadap aturan yang ditetapkan untuk menggapai tujuan instansi.

Dari deskripsi tersebut, mampu dibuat kesimpulan kompensasi ialah pemberian imbalan atas jasa yang karyawan telah berikan terhadap instansi menjadi tanda terima kasih guna tugas yang dilaksanakan karyawan sejauh ini, mampu berwujud intensif, tunjangan, maupun uang.

### **2.1.3.2 Jenis Kompensasi**

Macam kompensasi terdiri atas 3 komponen berdasarkan Herzeyuz & Laia, 2018 : 13) , seperti berikut :

#### **1. Kompensasi finansial**

Hal itu wujudnya yakni intensif, upah, bonus, komisi pembagian saham, gaji pokok serta anuitas pembelian saham yang diberikan langsung.

#### **2. Kompensasi finansial tidak langsung**

Hal ini berwujud asuransi perlindungan jiwa, hari tua, guna tenaga kerja serta kesehatan. Selain itu terdapat fasilitas instansi lainnya seperti kendaraan, tempat parkir serta ruang kantor.

#### **3. Kompensasi non-finansial**

Hal ini mampu dibagikan berwujud tanggung jawab serta tugas pada instansi serta lingkungan kerja instansi misalnya kebijakan yang sehat pada instansi.

### **2.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Hasibuan pada (Kenelak, 2016 : 4-5) mendeskripsikan apabila ada faktor yang berpengaruh pada kompensasi, yakni :



1. Penawaran serta Permohonan pegawai

Ini berpengaruh pada kompensasi sebab apabila tidak di penuhi, maka instansi dapat kehilangan pekerjaannya.

2. Kesediaan serta kemampuan instansi

Kesediaan serta kemampuan instansi untuk membagikan kompensasi terhadap karyawannya untuk imbalan jasa yang dibagikan perlu diberi perhatian khusus, sebab kesediaan serta kemampuan dapat berpengaruh pada kompensasi.

3. Organisasi karyawan maupun serikat buruh

Organisasi karyawan maupun serikat buruh perlu diberi perhatian sebab apabila kompensasi yang dibagikan tidak cocok pada ketetapan yang ada maka timbul demo oleh serikat buruh maupun organisasi karyawan tersebut.

4. Posisi jabatan karyawan

Hal ini tentunya berpengaruh pada kompensasi, semakin besar posisi karyawan pada suatu instansi maka yang didapatkan juga besar.

5. Kondisi perekonomian

Situasi perekonomian juga berpengaruh pada kompensasi sebab apabila situasi ekonomi suatu instansi menyusut, maka kompensasi yang dibagikan pula sesuai pada situasi ekonomi yang kini tidak melebihi maupun dibawahnya.

6. Kinerja karyawan serta produktifitas

Kinerja karyawan serta produktifitas juga berdampak pada

kompensasi sebab apabila semakin berkualitas kinerja yang dihasilkan, maka kompensasi yang didapatkan juga tinggi sesuai pada tugas yang dikerjakan.

#### 7. Sifat pekerjaan serta jenis-jenis

Jenis serta sifat pekerjaan masing-masing karyawan yang dilaksanakan dengan baik juga berdampak pada kompensasi. Apabila pada tugas ada risiko besar maka kompensasi yang didapatkan juga tinggi, tetapi apabila tugas itu mempunyai risiko kecil maka kompensasi yang didapatkan juga kecil.

#### 8. Pendidikan serta pengalaman karyawan

Pendidikan serta pengalaman ialah aspek penting yang dapat berpengaruh pada kompensasi. Bertambah baik pendidikan yang diraih serta terdapat banyak pengalaman maka yang didapatkan juga tinggi, tetapi apabila pengalaman serta pendidikan yang minim maka yang didapatkan juga minim.

### **2.1.3.4 Indikator Kompensasi**

Berdasarkan Armansyah pada (Kilvin serta Siagian, 2020 : 209) ialah:

#### 1. Insentif

Insentif ialah imbalan yang diberi instansi bagi karyawannya guna performa yang telah diberikan karyawan terhadap instansi.

#### 2. Gaji

Gaji ialah imbalan bagi karyawan menjadi tanda balas jasa serta tanggung jawab karyawan ketika berada di instansi tersebut.

### 3. Bonus

Bonus ialah imbalan yang dibagikan terhadap karyawan sebab telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan memberi untung bagi instansi.

### 4. Tunjangan

Tunjangan ialah gaji tambahan yang dibagikan instansi bagi pegawai.

## **2.1.4 Kinerja Karyawan**

### **2.1.4.1 Definisi Kinerja Karyawan**

Kinerja pegawai yakni suatu capaian yang dicapai pegawai lewat beragam langkah, beragam syarat serta menaati peraturan yang ditetapkan pada suatu instansi berdasarkan (Bangun, 2012 : 231).

Berdasarkan Mangkunegara kinerja bersumber kata *job performance* yang dideskripsikan menjadi capaian maupun prestasi bekerja sebenarnya yang diperoleh karyawan dalam suatu instansi. Deskripsi kinerja pegawai yakni capaian dari kerja pegawai yang mampu dinilai dengan kuantitas serta kualitas yang sudah dicapai pegawai pada suatu instansi yang sudah melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang dibebankan oleh instansi (Tanjung serta Zulhardi, 2018 : 206).

Berdasarkan Kusriyanto pada (Murtiyoko, 2018 : 108) mendeskripsikan yakni gabungan hasil yang sudah dicapai melalui kedudukan beserta dari tenaga pekerjaan satuan waktu. Kinerja pegawai punya definisi yang luas, tidak saja sebagai capaian bekerja pegawai, namun ialah bagaimanakah suatu tugas yang dilaksanakan pegawai dengan langsung.

Dari definisi tersebut, mampu dibuat kesimpulan kinerja karyawan yaitu hasil yang ditunjukkan karyawan terhadap instansi melalui bekerja dengan tanggung jawab menurut peraturan instansi yang ditetapkan serta harus ditaati.

#### **2.1.4.2 Jenis Kinerja Karyawan**

Macam standar kinerja pegawai terdiri atas 3 komponen berdasarkan (Bangun, 2012 : 235) yakni :

1. Berdasar Sifat

Macam standar berpusatkan dalam ciri khas masing-masing karyawan. Mengarah terhadap bagaimana sifat individu masing-masing karyawan untuk mengerjakan serta menemukan suatu tugas. Loyalitas, pengetahuan, kemampuan serta keterampilannya untuk melaksanakan suatu tugas mampu terlihat dari hasil kerja yang sudah dilaksanakan. Instrumen yang direncanakan guna menilai kinerja karyawan terkait pada karakter pegawai tersebut, tidak mengacu terhadap tujuan pencapaian kinerja karyawan yang mana umumnya tidak mengalami peningkatan.

2. Berdasarkan Perilaku

Jenis standar ini mengarah terhadap bagaimana suatu tugas perlu dilaksanakan secara baik. Misalnya bagaimana karyawan toko mampu menjadikan konsumen pada toko tersebut merasa puas terhadap layanan yang diberikan karyawan toko tersebut. Maka dari itu, karyawan toko tersebut harus menciptakan daftar perilaku menjadi patokan yang perlu dilaksanakan karyawan toko.

### 3. Berdasarkan Hasil

Jenis standar ini memusatkan terhadap pencapaian hasil kerja yang dilaksanakan. Kinerja karyawan mampu dinilai dengan hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan, yang mana pekerjaan itu mampu dinilai secara jelas serta ringkas. Pengukuran kinerja ini dilakukan melalui hasil yang sudah ditentukan dahulu, pegawai perlu bertanggung jawab guna pekerjaan yang dilaksanakan, serta tak bertanggungjawab atas tugas yang tak dilaksanakan pegawai itu.

#### **2.1.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Mangkunegara pada (Heryenzus serta Laia, 2018 : 15) mengatakan terdapat 2 faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan, yakni :

##### 1. Faktor Individu

yaitu faktor yang ada pada tiap-tiap diri yang hubungannya antar rohani serta jasmani. Melalui keterkaitan rohani serta jasmani itu, hingga orang ini memiliki konsentrasi diri yang berkualitas. Konsentrasi yang berkualitas ialah modal utamayang dipakai secara optimal untuk bekerja demi tercapainya tujuan instansi.

##### 2. Faktor Lingkungan Organisasi

Hal ini berpengaruh pada seseorang guna mencapai prestasi yang telah ditetapkan. Faktor yang berpengaruh yakni peluang karir, relasi antar bekerja yang baik, langkah berkomunikasi yang efisien, sasaran

maupun sasaran bekerja wajib menantang, posisi jabatan yang jelas, fasilitas yang baik, iklim kerja yang baik serta otoritas yang memadai.

#### **2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Abdullah pada (Herzenyus & Laia, 2018 : 15-16) mengatakan parameter performa terdiri atas 5 yakni :

1. Efektif

dipakai guna menilai taraf kesepadanan yang diciptakan guna mencapai suatu hal yang sudah ditentukan serta didambakan terlebih dahulu. Indikator ini mampu membagikan jawaban dari pertanyaan tentang apa telah melaksanakan sebuah perihal yang tepat.

2. Efisien

dipakai guna menilai taraf kesepadanan suatu prosedur yang mampu menciptakan suatu masukan bersama menekannya biaya paling minim.

3. Kualitas

dipakai guna menilai taraf kesepadanan dari kualitas produk berwujud barang maupun jasa yang dihasilkan pada harapan serta ekspektasi pelanggan.

4. Ketepatan Waktu

Indikator ini dipakai guna menilai seberapa tepat serta cepat suatu tugas yang dilaksanakan secara baik serta tepat waktu yang telah ditetapkan instansi.

## 5. Keselamatan Kerja

Parameter ini menilai tingkatan kesehatan serta keselamatan dari instansi keseluruhan dengan lingkungan bekerja guna pegawai mampu terlihat dari faktor kesehatan serta keselamatan.

### 2.1 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1** Studi Terdahulu

No	Peneliti/ Tahun	Judul Studi	Teknik Penganalisisan	Capaian Studi
1	(Ningtyas et al., 2018)  Doaj	Pengaruh Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Islam Selaku Variable Moderasi	Kuantitatif	Motivasi bekerja berdampak signifikan kepada kinerja pegawai serta motivasi kerja serta islam bersamaan berdampak signifikan kepada kinerja pegawai
2	(Indriyanti, 2017)  Doaj	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan Bersama Pemahaman Etika Kerja Islami	Penentuan sampel acak proporsional bertingkat	Gaya pemimpin, motivasi serta disiplin kerja mempunyai dampak yang signifikan kepada pemahaman pegawai kepada etika bekerja islami.

3	(Toni & Siagian, 2021)	Pengaruh Kompensasi serta Kepuasan Kerja Pada Kinerja	Penganalisan deskriptif yang mana diimplementasikan pada	Variable kompensasi serta kepuasan kerja bersamaan
---	------------------------	---	--	--

**Lanjutan Tabel 2.1** Studi Terdahulu

	Sinta 5	Karyawan Di PT	kuantitatif, ialah	berdampak positif
--	---------	----------------	--------------------	-------------------



		Winsen Kencana Perkasa	model yang mana dilaksanakan dengan pengumpulan kebutuhan data lebih dari yang mana selanjutnya menganalisis serta melaksanakan proses untuk memahami ataupun merangkum permasalahan maupun situasi.	serta signifikan kepada kinerja pegawai
4	(Hartanto & Mauli Siagian, 2020)  Sinta 4	Pengaruh Disiplin Kerja serta Pelatihan Pada Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam	Studi ini memakai teknik kuantitatif, variable yang dikajikan berwujud kuantitatif yang mampu diklasifikasikan atas 2, berwujud variable independent serta variable dependent.	Disiplin kerja mampu berpengaruh pada positif jumlahnya 10,398 serta pelatihan memberikan dampak nilai positif sebesar 5,843.
5	(Kilvin & Siagian, 2020)  Sinta 4	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi serta Motivasi Pada Kinerja Pegawai Pada PT Mitra Sintera	Memakai penganalisisan multiple linear regression guna seluruh semua	Disiplin kerja (X1), kompensasi (X2) serta motivasi (X3) bersamaan berdampak

**Lanjutan Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

		di Kota Batam	persoalan.	signifikan kepada kinerja pegawai (Y)
6	(Dessy & Siagian, 2020)  Sinta 6	Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, serta Insentif Pada Kinerja Pegawai di PT Citra Mandiri Distribusi	Metode yang dipakai yaitu pendekatan kuantitatif, penganalisisan data memakai SPSS versi 21.T	Capaian memperlihatkan baik parsial ataupun bersamaan komunikasi, disiplin bekerja beserta insentif berdampak kepada kinerja pegawai
7	(Wulandari & Wasiman, 2020)  Scholar	Pengaruh Disiplin Kerja serta Motivasi Pada Kinerja Pegawai PT Amtek Engineering Batam	Penganalisisan data memakai multiple linear regression dengan penggunaan SPSS versi 25 menjadi peralatan bantu olahan data.	Disiplin bekerja serta motivasi bersamaan punya efek positif yang signifikan kepada kinerja pegawai, dimana capaian $R^2$ 62,7%.
8	(Sitepu & Wasiman, 2021)  Scholar	Pengaruh Motivasi Kerja serta Lingkungan Kerja Pada Kinerja Pegawai di PT Volex Indonesia Kota Batam	Kuantitatif macam metode survei	Motivasi Kerja serta Lingkungan bekerja serempak mempunyai dampak yang signifikan kepada Kinerja Pegawai

**Sumber:** Peneliti 2022

## **2.2 Kerangka Pemikiran**

### **2.3.1 Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja mampu dideskripsikan menjadi sebuah perilaku untuk patuh terhadap semua peraturan yang ditetapkan instansi serta perlu melakukannya dengan mempunyai tanggung jawab yang apik sehingga tugas yang diberikan dapat selesai dengan baik. (Prasetyo serta marlina, 2019) mendefinisikan apabila disiplin kerja berefek positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Nihon Plast Indonesia, yang memiliki pengertian dapat menjadikan sebuah kinerja yang berkualitas pada suatu instansi, maka karyawan perlu memiliki disiplin kerja yang baik.

### **2.3.2 Motivasi Pada Kinerja Karyawan**

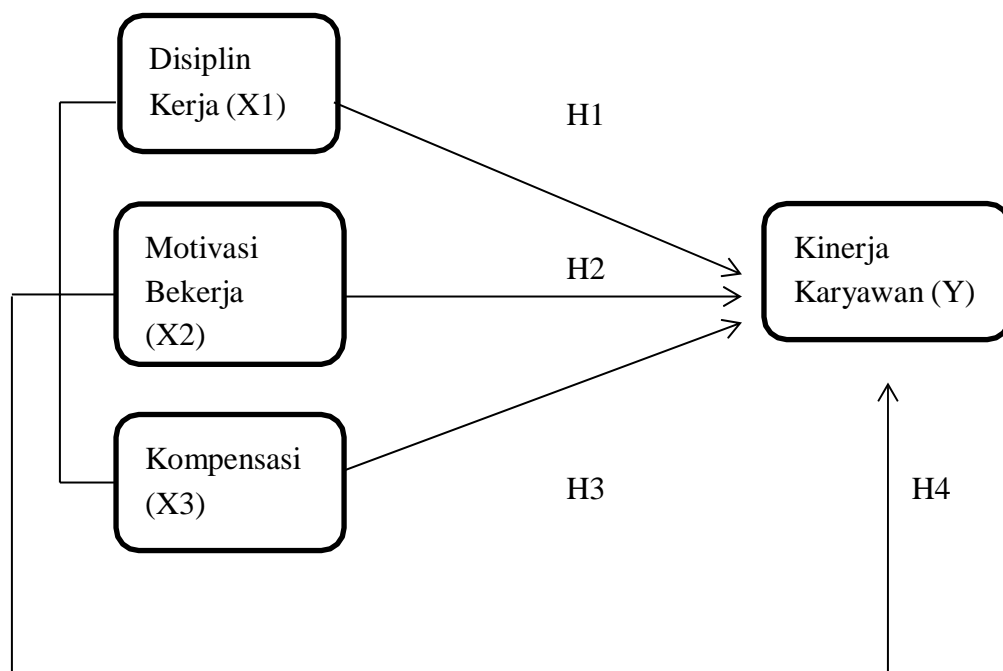
Motivasi yaitu pendorongan internal orang yang membagikan gairah maupun semangat guna melaksanakan suatu tugas yang didambakan bersama tujuan serta maksud yang sudah dibentuk terlebih dahulu. (Andriani et al, 2020) mengatakan apabila motivasi berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan pada (Studi kasus di Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang), yang berarti bertambah besarnya motivasi karyawan untuk melaksanakan suatu pekerjaan, hingga performa yang tercipta bertambah baik juga.

### **2.3.3 Kompensasi Pada Kinerja Karyawan**

Kompensasi yakni pengimbalan yang diberikan secara langsung terhadap pegawai oleh instansi dengan wujud fasilitas, asuransi, upah, uang serta lainnya menjadi tanda balas jasa instansi terhadap pekerjaan yang sudah dilaksanakan pegawai itu (Heryenzus serta Laia, 2018)

mengatakan kompensasi berdampak positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank Negara Indonesia Cabang Batam, yang memiliki pengertian bahwa bertambah tinggi kompensasi yang didapatkan pegawai di instansi tersebut, maka bertambah baik juga kinerja yang tercipta pegawai itu.

dibawah ialah tabel rerangka berpikir dari Motivasi, Disiplin kerja, serta Kompensasi kepada Kinerja Karyawan yakni ::



**Sumber :** (Kilvin & Siagian, 2020 : 211)

**Gambar 2.1** Kerangka Berpikir

### 2.3 Hipotesis

Hypothesis yaitu penjawaban studi yang diperoleh yang sifatnya sementara kepada rumusan persoalan. Menurut tabel 2.1 hingga hipotesis yakni :

H1 : Disiplin kerja berdampak positif serta signifikan kepada Kinerja Pegawai PT Excelitas Technologies Batam.

H2 : Motivasi berdampak positif serta signifikan kepada Kinerja Pegawai PT Excelitas Technologies Batam.

H3 : Kompensasi berdampak positif serta signifikan kepada Kinerja Pegawai PT Excelitas Technologies Batam.

H4 : Disiplin Kerja, Motivasi serta Kompensasi berdampak positif serta signifikan kepada Kinerja Pegawai PT Excelitas Technologies Batam.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Macam penelitian yang dipakai yaitu kuantitatif guna memahami apakah terdapat korelasi sebab akibat dari disiplin kerja, motivasi serta kompensasi kepada kinerja karyawan. Metode kuantitatif juga metode yang telah lama dipakai guna melaksanakan studi, sehingga sering disebut metode tradisional. (Sugiyono, 2019).

Proses penelitian dilaksanakan dengan arah yang memiliki tahapan yang jelas, dimulai dari memahami dasar yang memberi dampak persoalan yang terkandung dalam obyek studi, hipotesis yang hendak digunakan sampai akhir penelitian. Semua ini harus valid serta objektif untuk memperlihatkan dampak yang timbul dari tiap-tiap variabel yang terlibat.

#### **3.2 Sifat Penelitian**

Replikasi merupakan fitur yang digunakan dalam penelitian ini, fitur ini dipakai sebab dibutuhkan variabel dan indikator alat penelitian yang mirip dengan penelitian sebelumnya. Apa yang ada pada pengumpulan data tiap-tiap variabel serta guna memperlihatkan ada tidaknya dampak pada studi ini diputuskan PT Excelitas Technologies Batam menjadi obyek studi.

### 3.3 Lokasi Penelitian dan Jadwal Penelitian

#### 3.3.1 Lokasi Penelitian

Obyek teridentifikasi sebagai asal studi ini beralamat pada PT Excelitas Technologies Batam, Batamindo Industrial Park, Jalan Beringin, Muka Kuning, Kec. Nongsa, Kota Batam, Kep Riau 29433

#### 3.3.2 Periode Studi

Terdapatnya tahap studi dikarenakan peneliti melaksanakan studi selaras pada penjadwalan yang sudah ditetapkan mulai dari tahapan penyerahan judul skripsi sampai pemberian skripsi.

**Tabel 3.1** Jadwal Studi

Keterangan	Bulan				
	Maret	April	Mei	Juni	Juli
Ajukan Judul					
BAB I					
BAB II					
BAB III					
Pendistribusian Kuesioner					
Olahan Data					
BAB IV					
BAB V					
Pemberian Capaian					

Sumber: Peneliti 2022

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

120 karyawan di Departemen FTC merupakan populasi dalam penelitian ini.



### **3.4.2 Sampel**

Sampel mewakili sejumlah kecil dari populasi (Sugiyono, 2019). Sebab jumlah pegawai PT Excelitas Technologies di divisi FTC adalah 120 individu, hingga sampel yang dipakai sepadan dengan jumlah 120 individu.

### **3.4.3 Teknik Sampling**

Di studi digunakan teknik non-probabilitas dimana metode yang dipergunakan ialah sampel jenuh. Saturasi sampel adalah penentuan sampel yang semua anggotanya asalnya dari populasi. Oleh karena itu, sampel yang hendak digunakan dalam studi ini adalah semua pegawai PT Excelitas Technologies divisi FTC yang jumlahnya 120 individu.

### **3.5 Sumber data**

Guna kajian ini memakai 2 asal data, yaitu diperoleh dari data primer serta sekunder. Data primer dari penelitian kepustakaan, tanggapan respondent terhadap kuesioner lapangan, serta data sekunder yang didapat dari subjek dan data studi.

### **3.6 Metode Pengumpulan Data**

Guna mendapat studi yang cocok untuk studi ini, peneliti mengidentifikasi metode kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang memberi sejumlah tanggapan pada respondent yang relevan bersama studi yang harus dijawabkan oleh respondent itu (Sugiyono, 2019). Guna kuesioner dipergunakan skala Likert untuk memudahkan penulis menghimpun

capaian kuesioner yang terisi respondent.

**Tabel 3.2** Skala Likert

<b>Pernyataan</b>	<b>Skor/ Nilai</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tak Setuju (TS)	2
Sangat Tak Setuju (STS)	1

**Sumber:** (Sugiyono, 2019).

### 3.7 Operasional Variabel Studi

#### 3.7.1 Variabel Independen

Variable Independent yaitu variable yang menunjukkan dampak sebab serta akibat dari variable dependent (Sugiyono, 2019). Pada kajian ini variable independennya yaitu Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), serta Kompensasi ( $X_3$ ).

#### 3.7.2 Variabel Dependen

Variable dependent yaitu variable yang memberi dampak capaian yang timbul darivariable independen (Sugiyono, 2019).

**Tabel 3.3** Operasional Variable

<b>No</b>	<b>Variabel</b>	<b>Pendefinisian Operasional Variable</b>	<b>Parameter</b>	<b>Skala</b>
	Disiplin Kerja ( $X_1$ )	Disiplin Bekerja ialah suatu sarana yang dipakai oleh seluruh pimpinan menjadi maksud komunikasi terhadap	1. Patuh pada aturan jam pulang, istirahat serta masuk.	

Lanjutan Tabel 3.3 Operasional Variable

		Pegawainya selaku wujud cara hingga wajib siap mengubah perilaku guna menaikkan tanggungjawab serta kemauan guna mematuhi aturan serta taraf dasar yang telah tersedia (Kilvin & Siagian, 2020:209)	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Patuh pada aturan berpakaian serta bersikap.</li> <li>3. Patuh pada aturan cara melaksanakan kerjaan.</li> <li>4. Patuh pada aturan yang diperkenankan serta yang bersebarangan.</li> </ol> <p>(Prasetyo &amp; Marlina, 2019:24)</p>	Likert
2	Motivasi ( $X_2$ )	Motivasi ialah suatu metode yang menolong individu guna mencapai maksud dihidupnya melalui petunjuk serta keuletan pada dalam dirinya (Erwantiningsih, 2019:133).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keperluan kepada fisologis.</li> <li>2. Keperluan kepadakemanan serta rasaaman.</li> <li>3. Keperluan kepada sosial.</li> <li>4. Keperluan kepada hargadiri (Herzenyus &amp; Laia, 2018:15).</li> </ol>	Likert
3	Kompensasi ( $X_3$ )	Kompensasi ialah wujud semua di	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Intensif</li> <li>2. Gaji</li> </ol>	

**Lanjutan Tabel 3.3** Operasional Variabel

		Menunjukkan pembalasan jasa untuk pegawai baik dengan tidaklangsung maupun langsung berwujud uang (Nurchani & Andyani, 2016;512).	3. Bonus 4. Tunjangan (Kilvin & Siagian, 2020 : 209).	Likert
4	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan yakni capaian kerjaan pegawai yang mampu dinilai dengan kualitas serta kuantitas tergapai pegawai pada suatu instansi yang sudah melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggungjawab yang telah diberi instansi (Tanjung & Zulhardi, 2018 : 206).	1. Efektif 2. Efisien 3. Kuantitas 4. Ketepatan Waktu 5. Keselamatan Kerja (Herzenyus & Laia, 2018 : 15-16)	Likert

**Sumber:** Peneliti 2022

### 3.8 Metode Analisis Data

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Teknik ini termasuk penganalisa bersama metode deskriptif bersama cara mendeskripsikan data yang sudah dihimpun (Sugiyono, 2019).

Teknik penganalisan deskriptif bisa digunakan untuk mendeskripsikan data sampel di studi yaitu analisis deskriptif yang bertujuan untuk jadi pengertian olah data

yang terkait pada semua variable yang tersedia.

Pada olahan data dibutuhkan alat bantu misalnya SPSS versi 25 untuk dipergunakan di studi ini. Studi ini mempergunakan pula rangkaian skala guna memudahkan analisis tanggapan responden.

Berikut adalah rumus rentang skala:

### Rumus 3.1 Rentang Skala

**Sumber:** (Umar, 2014)

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

Penjelasan:

RS = Rentangan Skala

n = Total Sampel

m = Total Alternative Penjawaban

Sesuai rumus 3.1 hingga rentangan skala yang dikalkulasikan yakni:

$$RS = \frac{120(5-1)}{5}$$

$$RS = \frac{120(4)}{5}$$

$$RS = 96$$

Hingga didapat rentangan skala, yakni:

**Tabel 3.3** Rentangan Skala

No	Rentangan Skala	Penggolongan
1	120 – 216	Amat Tak Baik
2	217 – 313	Tak Baik
3	314 – 410	Cukup
4	411 – 507	Baik
5	508 - 604	Amat Baik

**Sumber:** Peneliti, 2022

### 3.8.2 Uji Kualitas Data

#### 3.8.2.1 Uji Validity Data

Pengujian ini yaitu test kebenaran apakah capaian data yang diolahkan itu valid (Sugiyono, 2019). Untuk menentukan apakah suatu bagian data layak untuk perlakuan, studi ini mempergunakan test koefisien korelasi signifikan dengan tingkat signifikan sekitar 0,05. Perihal itu dipakai teknik penganalisisan korelasi kepribadian dua arah. Koefisien korelasi melalui bivariat Pearson bisa mempergunakan rumus :

#### Rumus 3.2 Bivariate Pearson

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

$r_{ix}$  = Koef. korelasi item-total (*bivariate pearson*)

$i$  = Skor item

$x$  = Skor total

$n$  = Total respondent

#### 3.8.2.2 Uji Reabilitas Data

Guna mengecek reability data dilaksanakan bersama mengecek item-item pernyataan yang telah diperiksa dahulu serta valid (Wiyono, 2020). Untuk memahami validitas sebuah alat serta mengestimasi gejala yang tersedia dipakai metode Crounbach Alpha (CA) melalui rumus:

$$\alpha = \left[ \frac{1}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum ab^2}{at^2} \right]$$

#### Rumus 3.3 CA

**Sumber:** (Wiyono, 2020)

Penjelasan:

$\alpha$  = CA ataupun reliability instrumen

k = Total pertanyaan

$\sum \alpha b^2$  = Total ragam dibutir

$\alpha t^2$  = Varian total

### **3.8.3 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.8.3.1 Uji Normalitas**

Test ini dilaksanakan guna memeriksa apa semua variable berdistribusikan normal (Ghozali, 2018). Pada saat mengolah data normality test mampu terlihat dari titik ekstensi di sekitar grafik serta bagan. Bersama tingkat signifikansi bilamana  $> 0,05$  hingga data yang diolah berdistribusikan normal dan kebalikannya.

#### **3.8.3.2 Uji Multikolinearitas**

Test multicollinearity ini dipakai guna memahami korelasi yang timbul dari variabel independen model regresi (Ghozali, 2018). Pengujian dilaksanakan bersama meninjau nilai VIF, yaitu bilamana  $VIF < 5\%$  tak memiliki multicollinearity.

#### **3.8.3.3 Uji Heterokedastisitas**

Uji dilaksanakan guna mengetahui apa ada residual bias dari satu analisis ke analisis yang lain dimodel regresi (Ghozali, 2018). (Ghozali, 2018). Apabila pada pengolahan data tidak terdapat tanda-tanda

heteroscedastisity maka mempunyai tingkatan signifikan yaitu  $> 0,05$ .

### 3.8.4 Uji Pengaruh

#### 3.8.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik ini berbasiskan kepada relasi yang fungsional variable independent serta variable dependent (Wiyono, 2020). Guna rumus yang dipakai yakni :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

**Rumus 3.4** Multiple linear regression

**Sumber:** (Sugiyono, 2019).

Penjelas:

Y = Kinerja Karyawan

a = konstanta

$b_1b_2b_3$  = koef. regresi model

$X_1$  = Disiplin Kerja

$X_2$  = Motivasi

$X_3$  = Kompensasi

$\varepsilon$  = *error term model*

#### 3.8.4.2 Analisis $R^2$

Uji diukurkan mempergunakan menguji angka  $R^2$  antara 0 dan 1. Bilamana  $R^2$  memperlihatkan capaian yang rendah, hingga variable independen pada variable dependen punya kekuatan yang terbatas, serta bilamana  $R^2$  menunjukkan hasil yang rendah, hingga variable independen hendak berbagi semua data yang digunakan guna mengestimasi variable dependen (Ghozali, 2018).

### 3.9 Uji Hipotesis



### 3.9.1 Uji t (Parsial)

Test guna meninjau apakah dampak variable independent seperti disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan gaji (X3) berpengaruh secara individu pada variable dependent yakni kinerja karyawan (Y). Berikut tata letak yang dipakai:

1. Bilamana  $t$  tabel sesuai  $t$  hitung bersama skor signifikansi  $< 0,05$  dimana  $H_a$  diterimakan serta  $H_o$  ditolak, bisa dibuat konklusi jika berdampak signifikan.
2. Bilamana  $t$  tabel  $>$  dari  $t$  hitung bersama skor signifikan  $> 0,05$  dimana  $H_a$  ditolak serta  $H_o$  diterima, bisa dibuat konklusi jika tak terdapat dampak yang signifikan

### 3.9.2 Uji f (Simultan)

Uji melibatkan pemahaman apa ada efek bersamaan antara variabel independen dan variabel dependen. Untuk dapat menganalisis efek searah atau tidak, nilai probabilitas ditetapkan sebesar 0,05, dengan menggunakan aturan sebagai berikut:

1. Bilamana  $F$  tabel  $<$  dari  $F$  hitung bersama angka signifikan yakni  $> 0,05$  serta  $H_o$  ditolak beserta  $H_a$  diterima hingga memiliki kesimpulan jika variable dependent mempunyai dampak secara bersamaan pada variable independen.
2. Bilamana  $F$  tabel  $<$  dari  $F$  hitung bersama angka sig yakni  $> 0,05$  serta  $H_o$  diterimakan beserta  $H_a$  ditolak hingga memiliki kesimpulan jika variable dependent tak memiliki dampak secara bersamaan pada variable independent.

