

**PENGARUH KOMPENSASI, KEDISIPLINAN DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT PRIMA BINTANG
DISTRIBUSINDO DI KOTA BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
SepteWindi
140910039**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2018**

**PENGARUH KOMPENSASI, KEDISIPLINAN DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT PRIMA BINTANG
DISTRIBUSINDO DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh:
Septe Windi
140910039**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2018**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Septe Windi
NPM/NIP : 140910039
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul:

PENGARUH KOMPENSASI, KEDISIPLINAN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PRIMA BINTANG DISTRIBUSINDO DI KOTA BATAM

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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

Batam, 28 Januari 2018

Materai 6000

Septe Windi
140910039

**PENGARUH KOMPENSASI, KEDISIPLINAN DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT PRIMA BINTANG
DISTRIBUSINDO DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

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

**Oleh
Septe Windi
140910039**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tetera dibawah ini**

Batam, 27 Januari 2018

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

ABSTRAK

Pada perkembangan ekonomi terakhir ini, berbagai bidang khususnya organisasi perusahaan, sumber daya manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang penting karena manusia merupakan faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun organisasi. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan dalam suatu wadah untuk tujuan bersama. Walaupun dalam sebuah organisasi perusahaan terdapat berbagai fasilitas, tanpa adanya sumber daya manusia yang menjalankannya maka organisasi perusahaan itu tidak akan berkembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berapa besar pengaruh kompensasi, kedisiplinan, kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada PT Prima Bintang Distribusindo di Kota Batam baik secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel ditentukan menggunakan *sampling* jenuh sebanyak 128 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Perangkat lunak yang digunakan untuk mengelola dan menganalisis data penelitian ini adalah SPSS versi 21. Analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Uji pengaruh menggunakan analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi (R^2). Pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Berdasarkan hasil uji statistik diketahui variabel kompensasi, kedisiplinan dan kepemimpinan merupakan data berdistribusi normal, variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, kedisiplinan dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan koefisien determinasi menunjukkan bahwa kompensasi, kedisiplinan dan kepemimpinan mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan sebesar 59,7%. Pengujian hipotesis menggunakan uji t yang menunjukkan bahwa ketiga variabel independen yaitu kompensasi (X_1), kedisiplinan (X_2) dan kepemimpinan (X_3) secara parsial dan signifikan mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y). Pengujian menggunakan uji F yang menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi, kedisiplinan dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kompensasi, Kedisiplinan, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

In this latest economic development, various fields, especially corporate organizations, human resources (HR) is an important corporate asset because human is a very important factor can not even be separated from an organization, both institutions and organizations. Organization is a social unity that is coordinated in a container for common purpose. Although in a company organization there are various facilities, without any human resources that run it then the company's organization will not grow. This study aims to determine how much influence the compensation, discipline, leadership on employee performance at PT Prima Bintang Distribusindo in Batam City both partially and simultaneously. This research uses descriptive research design with quantitative approach. The sample was determined using saturated sampling as much as 128 respondents. Data collection was done by distributing questionnaires. The software used to manage and analyze this research data is SPSS version 21. The data analysis used is classical assumption test consist of normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test. Test of influence using multiple linear regression analysis and coefficient of determination analysis (R^2). Hypothesis testing using t test and F test. Based on statistical test results known variable compensation, discipline and leadership is normal distributed data, independent variable does not occur multicollinearity and heteroscedasticity. The results showed that compensation, discipline and leadership have a significant effect on employee performance. Based on the coefficient of determination shows that compensation, discipline and leadership have relation to employee performance equal to 59,7%. Hypothesis testing using t test shows that the three independent variables, namely compensation (X_1), discipline (X_2) and leadership (X_3) partially and significantly affect employee performance variable (Y). Testing using F test shows that simultaneously compensation, discipline and leadership have a significant effect on employee performance.

Keywords: *Compensation, Discipline, Leadership, Employee Performance.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat 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 program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, 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. Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
4. Bapak Wasiman, S.E., M.M. selaku Dosen Pengampuh Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam yang telah mendampingi dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini;
5. Dosen dan *Staff* Universitas Putera Batam yang telah memberikan ilmu dan wawasannya kepada penulis melalui materi Pendidikan;
6. Orang tua dan keluarga lainnya yang selalu memberikan nasihat dan dukungan dalam penyusunan skripsi ini;
7. Teman-teman dan sahabat (Hendri, Meldi, Linda, Hendri Candra, Efendi Maiko) yang selalu mendukung dan menjadi penyemangat dalam pembuatan skripsi ini.

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

Batam, 28 Januari 2018

Septe Windi

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN	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
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah	6
1.3. Batasan Masalah.....	6
1.4. Rumusan Masalah	7
1.5. Tujuan Penelitian	7
1.6. Manfaat Penelitian	8
1.6.1. Manfaat Teoritis	8
1.6.2. Manfaat Praktis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori.....	10
2.1.1. Kompensasi.....	10
2.1.1.1. Pengertian Kompensasi	10
2.1.1.2. Tujuan Kompensasi.....	11
2.1.1.3. Jenis - jenis Kompensasi	12
2.1.1.4. Indikator-Indikator Kompensasi	13
2.1.2. Kedisiplinan	14
2.1.2.1. Pengertian Kedisiplinan	14
2.1.2.2. Tujuan Kedisiplinan.....	14
2.1.2.3. Faktor-faktor kedisiplinan.....	14
2.1.2.4. Indikator-Indikator Kedisiplinan.....	15
2.1.3. Kepemimpinan.....	16
2.1.3.1. Pengertian Kepemimpinan	16
2.1.3.2. Tugas Kepemimpinan	16
2.1.3.3. Indikator Kepemimpinan	17
2.1.4. Kinerja Karyawan	18
2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan	19
2.1.4.2. Tujuan Kinerja Karyawan	19

2.1.4.3. Faktor-faktor Kinerja Karyawan.....	19
2.1.4.4. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan	20
2.1.4.5. Indikator–Indikator Kinerja Karyawan	21
2.2. Penelitian Terdahulu	22
2.3. Kerangka Berpikir.....	23
2.4. Hipotesis	24

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian	25
3.2. Operasional Variabel	25
3.2.1. Variabel Independen	26
3.2.2. Variabel Dependen.....	26
3.3. Populasi dan Sampel.....	27
3.3.1. Populasi	27
3.3.2. Sampel.....	27
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.5. Metode Analisis Data.....	28
3.5.1. Analisis Deskriptif	28
3.5.2. Uji Kualitas Data.....	29
3.5.2.1. Uji Validitas	29
3.5.2.2. Uji Reliabilitas	32
3.5.3. Uji Asumsi Klasik	34
3.5.3.1. Uji Normalitas.....	34
3.5.3.2. Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	35
3.5.3.3. Uji Multikolonieritas	35
3.5.3.4. Uji Heteroskedastisitas.....	36
3.5.4. Uji Pengaruh.....	36
3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	36
3.5.4.2. Uji <i>R Square</i> (R^2)	37
3.5.5. Uji Hipotesis	38
3.5.5.1. Uji <i>t</i> (secara parsial)	38
3.5.5.2. Uji <i>F</i> (secara simultan).....	39
3.6. Lokasi dan jadwal Penelitian	40
3.6.1. Lokasi Penelitian.....	40
3.6.2. Jadwal Penelitian	41

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	42
4.1.1. Profil Responden.....	42
4.1.1.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
4.1.1.2. Profil Responden Berdasarkan Umur.....	43
4.1.1.3. Profil Responden Berdasarkan Pengalaman kerja	44
4.1.1.4. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	45
4.1.2. Analisis Deskriptif	46
4.1.2.1. Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi (X_1).....	46

4.1.2.2. Analisis Deskriptif Variabel Kedisiplinan (X_2)	50
4.1.2.3. Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan (X_3)	55
4.1.2.4. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	60
4.1.3. Hasil Uji Kualitas Data	65
4.1.3.1. Hasil Uji Validitas.....	65
4.1.3.1.1. Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_1).....	65
4.1.3.1.2. Uji Validitas Variabel Kedisiplinan (X_2).....	66
4.1.3.1.3. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X_3).....	67
4.1.3.1.4. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	68
4.1.3.2. Hasil Uji Reliabilitas	68
4.1.3.2.1. Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi	69
4.1.3.2.2. Uji Reliabilitas Variabel Kedisiplinan	70
4.1.3.2.3. Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan	70
4.1.3.2.4. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	71
4.1.4. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	71
4.1.4.1. Hasil Uji Normalitas	72
4.1.4.2. Hasil Uji <i>Kolmogorov – Smirnov</i>	73
4.1.4.3. Hasil Uji Multikolinearitas.....	74
4.1.4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas	74
4.1.5. Uji Pengaruh	75
4.1.5.1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	75
4.1.5.2. Uji <i>R Square</i> (R^2).....	77
4.1.6. Uji Hipotesis.....	78
4.1.6.1. Uji t (secara parsial)	78
4.1.6.2. Uji F (secara simultan).....	79
4.2. Pembahasan.....	80
4.2.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	80
4.2.2. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan	81
4.2.3. Pengaruh kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	82
4.2.4. Pengaruh Kompensasi, Kedisiplinan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	82

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan	84
5.2. Saran	85

DAFTAR PUSTAKA	86
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

- Lampiran 1. Pendukung Penelitian**
- Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup**
- Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian**

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	23
Gambar 3.1 <i>Bell Shaped Curve</i>	34
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas (<i>P-Plot</i>)	72
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Dengan Grafik Histogram	72
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastistas Grafik Scaterplot	75

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Tingkat Keterlambatan Kerja pada PT Prima Bintang Distribusindo.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	26
Tabel 3.2 Skala <i>Likert</i>	28
Tabel 3.3 Kriteria Analisis Deskriptif	29
Tabel 3.4 Indeks Koefisien Reliabilitas	33
Tabel 3.5 Jadwal Penelitian.....	41
Tabel 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Umur	43
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja	44
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	45
Tabel 4.5 Kriteria Analisis Deskriptif	46
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Kompensasi.....	47
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Kedisiplinan	51
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Kepemimpinan.....	55
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja Karyawan	60
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X_1).....	65
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kedisiplinan (X_2)	66
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X_3)	67
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	68
Tabel 4.14 Indeks Koefisien Reliabilitas	69
Tabel 4.15 Hasil Uji Reabilitas Kompensasi (X_1)	69
Tabel 4.16 Hasil Uji Reabilitas Kedisiplinan (X_2).....	70
Tabel 4.17 Hasil Uji Reabilitas Kepemimpinan (X_3).....	70
Tabel 4.18 Hasil Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (Y)	71
Tabel 4.19 Hasil Uji <i>Kolmogorov Smirnov</i>	73
Tabel 4.20 Hasil Uji Multikolinearitas.....	74
Tabel 4.21 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	75
Tabel 4.22 Hasil Uji <i>R Square</i> (R^2)	77
Tabel 4.23 Hasil Uji <i>t</i>	78
Tabel 4.24 Hasil Uji <i>F</i>	79

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 <i>Person Product Moment</i>	31
Rumus 3.2 Koefisien Reliabilitas <i>Alfa Cronbach</i>	33
Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda	37
Rumus 3.4 Uji R^2	38
Rumus 3.5 Uji t	38
Rumus 3.6 Uji F	39

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I Penelitian Terdahulu
- Lampiran II Kuesioner
- Lampiran III Hasil Kuesioner
- Lampiran IV Hasil Uji Data SPSS
- Lampiran V Tabel r
- Lampiran VI Tabel t
- Lampiran VII Tabel F

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pada perkembangan ekonomi terakhir ini, berbagai bidang khususnya organisasi perusahaan, sumber daya manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang penting karena manusia merupakan faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun organisasi. Sumber daya manusia merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, Sumber daya manusia berupa alat yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan dalam suatu wadah untuk tujuan bersama. Walaupun dalam sebuah organisasi perusahaan terdapat berbagai fasilitas, tanpa adanya sumber daya manusia yang menjalankannya maka organisasi perusahaan itu tidak akan berkembang.

Pada dasarnya kompensasi merupakan imbalan yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk hasil kerja mereka. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja. Oleh karena itu, bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Tetapi, jika para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara drastis karena memang kompensasi itu sangat penting bagi karyawan sebagai individu

karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai hasil kerja mereka di antara karyawan yang lain.

Disiplin adalah suatu ketaatan kepada peraturan tata tertib yang berlaku pada suatu tempat. Disiplin juga sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku kinerja karyawan berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan organisasi atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Ketidaksiplinan dalam hal tanggung jawab dan tugas sehingga prestasi kerja menurun yang mengakibatkan terhambatnya pencapaian tujuan organisasi. Disiplin juga merupakan faktor pendukung dari efektivitas dan efisiensi dilingkungan kerja. Disiplin mendukung pelaksanaan tugas sesuai dengan aturan dalam pengoptimalisasikan kerja. Tanpa adanya disiplin yang baik, tidak akan dapat diwujudkan sosok karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan. Suatu disiplin yang masih belum baik dapat mengakibatkan buruknya kinerja karyawan dalam organisasi tersebut dan dengan masih rendahnya juga kedisiplinan pegawai berakibat kinerja yang dicapai

Selain itu kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang penting bagi suatu organisasi. Faktor-faktor yang berhubungan dengan sikap, gaya dan perilaku pemimpin sangat berpengaruh terhadap karyawan yang dipimpinnya bahkan turut berpengaruh terhadap kinerja organisasi. kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju ke tujuan yang ingin dicapai. Tugas seorang pemimpin adalah memberikan pengarahan dan mengawasi serta memberikan motivasi kepada para karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh

perusahaan. Tanpa kepemimpinan yang efektif dan efisien, sebuah perusahaan ibarat sebuah kapal tanpa nahkoda yang bisa membawanya ke tujuan.

Kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks dan dipengaruhi oleh faktor-faktor baik berasal dari faktor internal maupun faktor eksternal. Kinerja karyawan menjadi unsur penilaian yang penting bagi perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan secara jangka pendek maupun jangka panjang. Kinerja karyawan yang baik adalah harapan setiap perusahaan yang memperkerjakan karyawan tersebut. Jika kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan pun menjadi baik.

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian masing - masing karyawan dalam standar penilaian yang ditetapkan suatu perusahaan. Kinerja karyawan menjadi elemen terpenting dalam mencapai kinerja perusahaan yang memuaskan. Dari pengertian tersebut menjelaskan bahwa tingkat pencapaian karyawan dalam suatu perusahaan dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga suatu perusahaan dapat bernilai masing-masing kinerja karyawannya.

Namun tidak jarang ditemui beberapa pemimpin terkadang bersikap otoriter, ingin ditakuti oleh karyawannya serta ingin dihormati karena jabatan yang diduduki olehnya, ini dapat membuat karyawan menjadi tidak semangat bekerja semaksimal mungkin. Oleh sebab itu, seseorang pemimpin harus bisa bersikap secara layaknya jadi seorang pemimpin agar para karyawannya tetap bergairah dalam bekerja. Dengan adanya perhatian dari seorang pemimpin dan dilaksanakannya kompensasi terhadap karyawan, maka karyawan akan semangat

bekerja, loyalitas pada perusahaan dan karyawan akan merasa dirinya diperhatikan dan dihagai oleh perusahaan. Sehingga demikian diharapkan peningkatan produktivitas yang baik dalam diri masing-masing karyawan dan dijadikan landasan bagi setiap karyawan dan organisasi perusahaan itu sendiri.

PT Prima Bintang Distribusindo merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang distributor dan terletak di Kawasan Citra Buana Seraya, Batam. Pada PT Prima Bintang Distribusindo kepemimpinan masih belum berkontribusi secara maksimal karena kurangnya interaksi dan motivasi terhadap karyawan. Pemimpin yang bisa menjalin hubungan yang baik dengan seluruh anggotanya maka akan meningkatkan solidaritas kebersamaan.

Demikian juga dalam hal pemberian kompensasi, masih rendahnya kompensasi yang diterima karyawan dibandingkan dengan tingkat pekerjaan yang dikorbankan karyawan kepada perusahaan. Karyawan merasa fasilitas yang diberikan masih belum cukup. Begitu juga dengan kedisiplinan, rendahnya kinerja perusahaan yang disebabkan oleh kedisiplinan. Berdasarkan observasi pengamatan PT Prima Bintang Distribusindo, disiplin kerja rendah disebabkan oleh ketidakpatuhan karyawan terhadap perusahaan, tidak tepat waktu, terlambat masuk kerja, dan lambat mengerjakan perkerjaan, sehingga tingkat kinerja karyawan rendah.

Untuk lebih jelas mengenai tingkat kedisiplinan karyawan di PT Prima Bintang Distribusindo berikut akan disajikan data tingkat keterlambatan kerja pada PT Prima Bintang Distribusindo di Kota Batam dari tahun 2012-2016.

Tabel 1.1 Tingkat Keterlambatan Kerja pada PT Prima Bintang Distribusindo

Tahun	Bulan												Total
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug	Sept	Okt	Nov	Des	
2012	0.3%	0.2%	0.6%	0.3%	0.8%	0.7%	0.3%	0.4%	0.5%	0.9%	0.7%	0.6%	6.3%
2013	0.6%	0.7%	0.5%	0.3%	0.5%	0.9%	0.8%	0.9%	1.2%	0.9%	0.7%	0.8%	8.8%
2014	0.5%	0.9%	0.8%	1.1%	1.4%	0.9%	0.8%	0.6%	1.0%	1.1%	1.1%	1.3%	11.5%
2015	0.8%	0.7%	1.2%	1.5%	1.3%	1.3%	1.1%	0.9%	1.4%	0.9%	0.7%	1.1%	12.9%
2016	0.4%	0.9%	0.8%	1.2%	1.3%	1.8%	1.2%	1.7%	1.2%	1.5%	1.6%	1.2%	14.8%
Total	2.6%	3.4%	3.9%	4.4%	5.3%	5.6%	4.2%	4.5%	5.3%	5.3%	4.8%	5.0%	54.3%

Sumber: PT Prima Bintang Distribusindo (2017)

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan jumlah tingkat keterlambatan kerja pada PT Prima Bintang Distribusindo tiap tahun dari tahun 2012 hingga 2016. Tingkat keterlambatan kerja terus meningkat dari tiap tahunnya, pada tahun 2015 tingkat keterlambatan kerja sebesar 12,9% mengalami peningkatan dari tahun 2014 tingkat keterlambatan kerja sebesar 11,5%, pada tahun 2016 tingkat keterlambatan kerja sebesar 14,8% mengalami peningkatan dari tahun 2015 tingkat keterlambatan kerja sebesar 12,9%.

Penelitian ini diperkuat oleh penelitian (Suparno & Sudarwati, 2014: 1) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen”. Hasil penelitian ini adalah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penelitian ini penting untuk dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan “**Pengaruh Kompensasi, Kedisiplinan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Bintang Distribusindo di Kota Batam**”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada dan tinjauan teori, maka dapat diidentifikasi masalah dari penelitian ini sebagai berikut.

1. Kurangnya kontribusi pemimpin terhadap karyawan;
2. Kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan yang diharapkan;
3. Kurangnya kedisiplinan karyawan dalam absensi.

Hal ini bisa dijelaskan bahwa PT Prima Bintang Distribusindo mengalami masalah kepemimpinan yang kurang kontribusi terhadap karyawan. Karyawan juga merasa kompensasi yang diberikan perusahaan masih rendah, sehingga karyawan merasa masih kurang diperhatikan dan kinerja karyawan PT Prima Bintang Distribusindo masih sering terlambat sehingga tingkat kedisiplinan kinerja karyawan masih rendah.

1.3. Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah yang ada diperoleh gambaran ruang lingkup permasalahan yang begitu luas. Namun menyadari bahwa adanya keterbatasan waktu dan kemampuan peneliti, maka peneliti memandang perlu memberi batasan masalah secara jelas dan terfokus. Tujuan peneliti melakukan batasan-batasan masalah supaya masalah yang dikemukakan terarah dan tidak menyimpang. Adapun batasan pada variabel yang dimaksud yaitu kompensasi, kedisiplinan, kepemimpinan dan kinerja karyawan. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan PT Prima Bintang Distribusindo, yang dilakukan di Kantor PT Prima

Bintang Distribusindo. Hal ini merupakan masalah utama sebagaimana yang diungkapkan pada latar belakang masalah.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, adapun rumusan masalah sebagai berikut.

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Bintang Distribusindo?
2. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Bintang Distribusindo?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Bintang Distribusindo?
4. Apakah kompensasi, kedisiplinan dan kepemimpinan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Bintang Distribusindo?

1.5. Tujuan Penelitian

Sebagaimana diketahui bahwa setiap penulisan permasalahan yang diteliti tentu memiliki tujuan. Adapun tujuan dari penelitian ini yang ingin dicapai dalam penelitian adalah.

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Bintang Distribusindo.

2. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Bintang Distribusindo.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Bintang Distribusindo.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kedisiplinan dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Bintang Distribusindo.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut.

1.6.1. Manfaat Teoritis

1. Bagi Peneliti

Secara umum penelitian ini bermanfaat bagi peneliti karena mendapatkan pengalaman meneliti yang berharga dan dapat menambah wawasan, informasi, serta pengetahuan mengenai kompensasi, kedisiplinan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Juga mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan, sehingga dapat dijadikan bekal jika peneliti telah berada dalam dunia kerja.

2. Bagi Peneliti Lanjutan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi, kedisiplinan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi PT Prima Bintang Distribusindo

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi yang bermanfaat dalam melakukan kebijakan-kebijakan di masa yang akan datang yang berhubungan dengan pengembangan sumber daya manusia serta efektivitasnya melalui kompensasi, kedisiplinan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawannya.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Agar dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan bahan referensi untuk peneliti selanjutnya di Fakultas Bisnis yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia terutama mengenai pengaruh kompensasi, kedisiplinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kompensasi

2.1.1.1. Pengertian Kompensasi

Menurut Sutrisno (2011 : 181), kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek paling sensitif di dalam hubungan kerja. Menurut Hasibuan (2017 : 118), menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang baik secara langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut H.M.Yani (2012 : 139), menyatakan kompensasi adalah bentuk pembayaran (langsung atau tidak langsung) dalam bentuk manfaat dan isentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat/tinggi.

Menurut Sunyoto (2012: 154), kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan dan isentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh serta memelihara karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah.

2.1.1.2. Tujuan Kompensasi

Menurut H.M.Yani (2012 : 140 - 141) tujuan manajemen kompensasi yang efektif meliputi hal-hal berikut.

1. Memperoleh personel yang berkualitas

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk member daya tarik bagi para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsive terhadap suplai dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

2. Mempertahankan karyawan yang ada

Pura karyawan akan keluar jika mendapatkan pembayaran yang tidak kompetitif dan akibatnya akan menyebabkan terjadinya perputaran karyawan yang semakin tinggi.

3. Menjamin keadilan

Manajemen kompensasi berusaha keras agar keadilan internal dan eksternal terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relative sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan kisaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku dimasa depan.

5. Mengendalikan biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan.

6. Mengikuti aturan hukum

Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

7. Memfasilitasi pengertian

Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis sumber daya manusia, manajer operasi dan para karyawan.

8. Meningkatkan efisiensi administrasi

Program pengupahan dan pengajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM yang optimal.

2.1.1.3. Jenis - jenis Kompensasi

Menurut H.M.Yani (2012: 142) jenis-jenis kompensasi dapat dibedakan menjadi dua bentuk, sebagai berikut.

1. Kompensasi dalam bentuk finansial

Kompensasi finansial dibagi menjadi pengertian dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan lain sebagainya.

2. Kompensasi dalam bentuk nonfinansial

Kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai, peluang untuk dipromosikan, mendapat jabatan sebagai simbol status. Sedangkan kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja, seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan lain sebagainya.

2.1.1.4. Indikator - Indikator Kompensasi

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Hasibuan (2017 : 86) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu.

1. Gaji
2. Upah
3. Upah insentif
4. *Benefit* dan *service*

Dengan adanya kompensasi yang memadai, maka karyawan akan lebih semangat dan motivasi sehingga karyawan akan berkerja dengan semangat dan hasil yang dikerjakan akan lebih baik. Karyawan juga akan merasa diperhatikan atas hasil kerja mereka, jika hal ini dapat diciptakan maka perusahaan telah berhasil mendapatkan kinerja karyawan yang baik.

2.1.2. Kedisiplinan

2.1.2.1. Pengertian Kedisiplinan

Secara terminologis disiplin berasal dari kata latin “*disciplins*” dan dalam bahasa inggris *dicipline* yang berarti pengajaran latihan. Disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan. Menurut Sutrisno (2011 : 86), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Disiplin merupakan tindakan manajemen yang mendorong pemenuhan standar organisasi. Menurut Mondy (2008 : 162), disiplin merupakan kondisi diri karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerja sama tim yang sesungguhnya dalam suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2017 :193), kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut saya, kedisiplinan adalah suatu tindakan yang mengikuti peraturan dan tata tertib yang berlaku di suatu tempat.

2.1.2.2. Tujuan Kedisiplinan

Sebuah aktivitas yang selalu dilakukan pasti mempunyai suatu tujuan. Sama halnya dengan sikap disiplin yang dilakukan seseorang. Orang melakukan sikap disiplin karena ia mempunyai suatu tujuan yang hendak dicapai setelah ia melakukan sikap tersebut.

2.1.2.3. Faktor-Faktor kedisiplinan

Berikut faktor-faktor yang memengaruhi kedisiplinan.

1. Latihan
2. Pola pikir
3. Motivasi
4. Lingkungan

2.1.2.4. Indikator-Indikator Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2017 : 194), Indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya.

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan dan
8. Hubungan kemanusiaan

Dengan adanya kedisiplinan di dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan, maka karyawan atau anggota akan lebih teratur, sehingga karyawan tidak bertindak sewenang-wenangnya. Bila hal ini dapat diciptakan maka perusahaan telah berhasil mendapatkan kinerja karyawan yang baik.

2.1.3. Kepemimpinan

2.1.3.1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Henry Pratt Fairchild dalam (Arifin, 2012 : 1), menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan seorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha orang lain atau melalui prestise, kekuasaan atau posisi (pengertian luas). Seorang yang membimbing, memimpin dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya dan akseptansu (penerimaan) secara sukarela oleh pengikutnya (pengertian sempit).

Menurut Sutrisno (2011 : 213), menyatakan kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk mengerakkan orang lain, untuk melakukan suatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Menurut Fread Fiedler dalam Sutikno (2007 : 27), “Kepemimpinan yang berhasil bergantung kepada penerapan gaya kepemimpinan terhadap situasi tertentu. Sehingga suatu gaya kepemimpinan akan efektif apabila gaya kepemimpinan tersebut digunakan dalam situasi yang tepat.”

Menurut saya, kepemimpinan adalah seseorang yang membina dan mengatur bawahanya untuk melakukan sesuatu yang ingin dicapai.

2.1.3.2. Tugas Kepemimpinan

Menurut Keating dalam (Pasolong, 2008 : 21) tugas kepemimpinan yaitu.

1. Memulai (*initating*) yaitu usaha agar kelompok memulai kegiatan atau gerakan tertentu.

2. Mengatur (*regulating*) yaitu tindakan untuk mengatur arah dan kegiatan kelompok.
3. Memberitahu (*informating*) yaitu kegiatan member informasi, data, fakta dan pendapat yang diperlukan.
4. Mendukung (*supporting*) yaitu usaha untuk menerima gagasan, pendapat usul dari bawahan dan menyempurnakannya dengan menambah atau mengurangi untuk digunakan dalam rangka penyelesaian tugas bersama.
5. Menilai (*evaluating*) yaitu tindakan untuk menguji gagasan yang muncul atau cara kerja yang diambil dengan menunjukkan konsekuensi-konsekuensinya dan untung ruginya.

2.1.3.3. Indikator Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008: 34) menyatakan sebagai berikut.

1. Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya.

2. Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seseorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.

3. Tempramen

Tempramen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertempramen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi temperamen.

4. Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (*determination*), ketekunan (*persistence*), daya tahan (*endurance*), keberanian (*courage*).

5. Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat/karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

Dengan adanya kepemimpinan yang baik didalam sebuah perusahaan, maka perusahaan akan lebih terorganisir dan pemimpin yang baik akan mendirikan solidaritas kebersamaan yang tinggi antara atasan dan bawahan.

2.1.4. Kinerja Karyawan

Perkembangan perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang dapat dilihat dari seberapa besar perusahaan tersebut memenuhi tuntutan lingkungannya. Salah satu faktor yang dapat dilihat dari perkembangan perusahaan adalah kinerja karyawan. Dimana kinerja karyawan yang tinggi akan meningkatkan produktivitas dalam perusahaan tersebut.

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah penilaian yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerja meliputi elemen sebagai berikut: kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran dan kemampuan

Dapat disimpulkan bahwa kinerja ialah hasil kerja individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan jangka waktu yang sudah ditetapkan oleh organisasi tersebut, dalam penelitian ini penulis ingin membuktikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, kedisiplinan dan kepemimpinan.

Menurut Veithzal & Sagala (2011 : 548), menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2011: 15), bahwa “pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

2.1.4.2. Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2011 : 264), tujuan penilaian kerja adalah sebagai berikut.

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan secara optimal.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang baik antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
6. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan dibidang kepegawaian.

2.1.4.3. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut.

1. Kompensasi
2. Kedisiplinan
3. Kepemimpinan

2.1.4.4. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2011 : 265), manfaat penilaian kerja adalah sebagai berikut.

1. Perbaikan kinerja.
2. Penyesuaian kompensasi.
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

4. Perencanaan dan pengembangan karir.
5. Kesempatan kerja yang sama.
6. Keputusan penempatan.
7. Kesempatan kerja yang sama.
8. Umpan balik terhadap kinerja sumber daya manusia.

2.1.4.5. Indikator–Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2008 : 260), indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu.

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti & Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Hasil Penelitian
1.	(Mamesah, Kawet, & Lengkong, 2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada LPP RRI Manado	Y: Kinerja Karyawan X ₁ : Lingkungan kerja X ₂ : Disiplin kerja X ₃ : Loyalitas kerja	Hasil Penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja secara simultan dan parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado.
2.	(Tindow, Mekel, & Sendow, 2014)	Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca	Y: Kinerja Karyawan X ₁ : Disiplin kerja X ₂ : Motivasi X ₃ : Kompensasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	(Sahanggamu & Mandey, 2014)	Pengaruh pelatihan kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya	Y: Kinerja Karyawan X ₁ : Pelatihan Kerja X ₂ : Motivasi X ₃ : Disiplin kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara Parsial disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya pimpinan PT. Bank Dana Raya meningkatkan disiplin kerja pada karyawan bank sehingga akan meningkatkan kinerja bank.

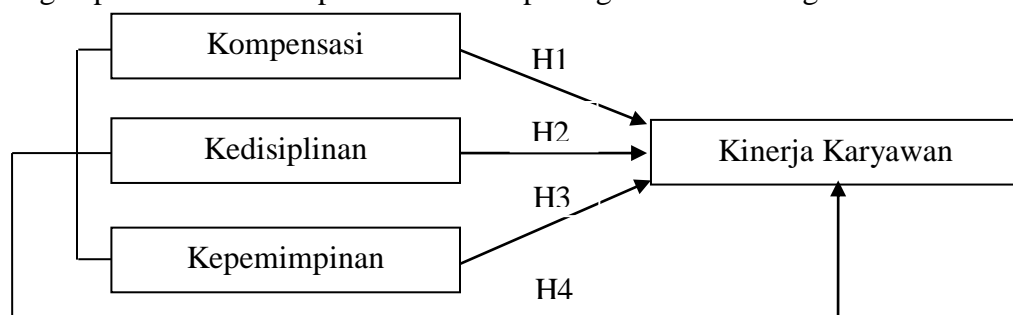
Lanjutan tabel 2.1

4.	(Hafied, 2017)	<i>Leadership, Compensation, Work Discipline Are Able to Improve Performance Clerk PD Market City of Makassar</i>	Y: <i>Employee's Perfomance</i> X ₁ : <i>Leadership</i> X ₂ : <i>Compesantion</i> X ₃ : <i>Discipline</i>	Berdasarkan uji variabel bebas f kepemimpinan, kompensasi dan disccipline bekerja sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). melalui pengujian (r) koefisien korelasi diperoleh bahwa tingkat korelasi hubungan antara kepemimpinan, komparasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tinggi.
5.	(Thaief, Baharuddin, Priyono, & Idrus, 2015)	<i>Effect of training, compensation and work discipline against employee job performance: (Studies in the office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang)</i>	Y: <i>employee job Perfomance</i> X ₁ : <i>Training</i> X ₂ : <i>Compesantion</i> X ₃ : <i>Work Discipline</i>	hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pelatihan diikuti oleh Karyawan dinilai pada sasarnya terutama untuk isi materi dan durasi waktu yang optimal. Kompensasi dinilai pada tingkat yang baik, terutama pada gaji dan kompensasi komplementer. Sedangkan untuk unsur fasilitas terdiri dari kendaraan dan tempat tinggal perlu ditingkatkan. Kinerja kerja karyawan juga sangat positif ditanggapi tiga elemennya seperti ketepatan waktu, pekerjaan kualitas dan kuantitas kerja. Pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan dan sebagian pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Malang Layanan dan Jaringan Daerah. Keseluruhan efek dari variabel independen memiliki arah yang positif. Kontribusi terbesar datang dari variabel pelatihan.

Sumber: Peneliti, 2017

2.3. Kerangka Berpikir

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber: Peneliti, 2017

2.4. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat ditetapkan hipotesis penelitian, yaitu.

- H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prima Bintang Distribusindo.
- H2: Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prima Bintang Distribusindo.
- H3: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prima Bintang Distribusindo.
- H4: Kompensasi, Kedisiplinan dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prima Bintang Distribusindo.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Menurut Sugiyono (2014 : 2) Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dari kegunaan tertentu. Penelitian ini merupakan data yang diperoleh melalui penelitian adalah data empiris (teramati) yang mempunyai kriteria tertentu yaitu valid. Data yang valid pasti reliabel dan obyektif. Data yang reliabel belum tentu valid, setiap penelitian mempunyai tujuan dan kegunaan tertentu. Melalui penelitian manusia dapat menggunakan hasilnya.

Menurut Sanusi (2012 : 13), Desain penelitian merupakan cara mengumpulkan data, teknik sampling yang dipilih dan alat analisis data yang digunakan dan lain-lain. Desain penelitian dapat dikategorikan beberapa macam, yaitu desain penelitian deskriptif, kausalitas, korelasional, tindakan, eksperimental dan *grounded*. Desain penelitian ini menggunakan desain kausalitas yaitu desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antarvariabel kompensasi, kedisiplinan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

3.2. Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2014 : 39), Definisi operasional variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan dan diuraikan sebagai berikut.

3.2.1. Variabel Independen

Variabel Independen disebut Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya dan timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini variabel independen adalah kompensasi, kedisiplinan dan kepemimpinan.

3.2.2. Variabel Dependen

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah kinerja karyawan.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi (X ₁)	Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang baik secara langsung maupun tidak langsung diterima oleh karyawan	1. Gaji 2. Upah 3. Upah insentif 4. <i>Benefit</i> dan <i>Service</i>	Likert
Kedisiplinan (X ₂)	Sikap tanggung jawab dari seseorang pekerja dalam mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitar lingkung pekerjaan.	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi hukuman 7. Ketegasan dan 8. Hubungan kemanusiaan	Likert
Kepemimpinan (X ₃)	Kemampuan seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain.	1. Sifat 2. Kebiasaan 3. Tempramen 4. Watak 5. Kepribadian	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan periode waktu yang telah ditetapkan.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	Likert

Sumber: Peneliti, 2017

3.3. Populasi dan Sampel

Dalam sub bab ini akan ditampilkan populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini.

3.3.1. Populasi

Menurut Sanusi (2012 : 87) menyatakan bahwa populasi adalah seluruh komponen elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah PT Prima Bintang Distribusindo. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah sebanyak 128 responden.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2014 : 81). Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau yang sering disebut dengan sensus. Sugiyono (2014: 85) Sampling jenuh (sensus) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Sampel yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 128 orang responden.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada

responden untuk dijawabnya, menurut Sugiyono (2014 : 142). Penelitian ini menggunakan skala *likert* dimana setiap pertanyaan akan diberi nilai 1-5 untuk mendapatkan data yang bersifat interval sebagai berikut.

Tabel 3.2 Skala *Likert*

Pernyataan	Bobot
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Ragu-Ragu (R)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: (Sugiyono, 2012 : 137)

3.5. Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2014 : 147) dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Pada tahapan analisis, untuk mencari jawaban kemungkinan yang terjadi dalam penelitian ini maka penulis digunakan analisis data dengan menggunakan *Statistical Package for the Social Science (SPSS) 21*.

3.5.1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014 : 147) menjelaskan bahwa statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara

mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya.

Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan berdasarkan uraian hasil jawaban dari kuesioner yang telah dibagi kepada para karyawan PT Prima Bintang Distribusindo di Kota Batam, yang hasilnya akan diolah dengan statistik deskriptif yaitu menghitung karakteristik Responden dan hasil analisis.

Menurut Muhidin & Abdurrahman (2007 : 146), mengemukakan bahwa kriteria dalam analisis deskriptif dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.3 Kriteria Analisis Deskriptif

Rentang Kategori Skor/Skala	Nilai Tafsir
1,00 – 1,79	Sangat tidak baik / Sangat rendah
1,80 – 2,59	Tidak baik / Rendah
2,60 – 3,39	Cukup / Sedang
3,40 – 4,19	Baik / Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat baik / Sangat tinggi

Sumber: (Muhidin & Abdurrahman, 2007 : 146)

3.5.2. Uji Kualitas Data

Data yang diperoleh dari penggunaan kuesioner sebagai alat pengumpulan data selanjutnya perlu dilakukan analisis dengan menggunakan uji validitas data dan uji reliabilitas data.

3.5.2.1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2014 : 121), menyatakan instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya

diukur. Meteran yang valid dapat digunakan untuk mengukur panjang dengan teliti, karena meteran memang alat untuk mengukur berat.

Menurut Wibowo (2012 : 35), uji yang dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur. Dari uji ini dapat mengetahui apakah item-item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden yang sebenarnya dan menyempurnakan kuesioner tersebut. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu *item* dalam kuesioner atau skala, apakah *item* yang ada pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Validitas *item* yang ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap skor total *item*. Perhitungan dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor *item* dengan skor total *item*. Dari hasil perhitungan korelasi akan dapat dicapai suatu koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu *item* dan untuk menentukan apakah suatu *item* layak digunakan atau tidak.

Dalam melakukan kelayakan atau tidaknya suatu *item* yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05. Artinya suatu *item* dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total *item*. Jika suatu *item* memiliki nilai pencapaian koefisien korelasi minimal 0,30 dianggap memiliki daya perbedaan yang cukup memuaskan atau dianggap valid.

Menurut (Sugiyono, 2012, p. 125) mengemukakan bahwa dalam menggunakan uji validitas konstruksi. Jumlah anggota sampel yang digunakan sekitar 30 orang. Setelah data ditabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor item

instrument dalam suatu faktor dan mengkorelasikan skor factor dengan skor total. Untuk mengetahui valid tidak suatu instrumen penelitian, bila harga korelasi setiap item instrumen di bawah 0.30, maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

Senada dengan pendapat tersebut, (Sugiyono, 2012, p. 91) menyarankan tentang ukuran sampel untuk penelitian sebagai berikut.

1. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.
2. Bila sampel dibagi dalam kategori maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30.
3. Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi ganda misalnya), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Misalnya variabel penelitiannya ada 5 (independen + dependen), maka jumlah anggota sampel = $10 \times 5 = 50$
4. Untuk penelitian eksperimen yang sederhana, yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, maka jumlah anggota sampel masing-masing antara 10 s/d 20.

Besaran nilai koefisien korelasi *Product Moment* dapat diperoleh dengan

rumus seperti di bawah ini:

$$r_{ix} = \frac{n \sum (x - \bar{X})(y - \bar{Y})}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Rumus 3.1 *Person Product Moment*

Sumber: (Wibowo, 2012 : 37)

Keterangan:

r_{ix} = Koefisien korelasi

- i = Skor item
x = Skor total dari x
n = Jumlah banyaknya subjek

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05 (SPSS akan secara *default* menggunakan nilai ini). Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika.

1. Jika nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.
2. Jika nilai $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Suatu alat pengukur dikatakan reliabel bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Menurut Wibowo (2012 : 52), reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat menunjukkan dapat dipercaya atau tidak. Metode uji realibilitas yang paling sering digunakan dan begitu umum untuk uji instrumen pengumpulan data yaitu metode *Cronbach's Alpha*. Menurut Wibowo (2012 : 53), kriteria realibel dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.6 maka dapat dikatakan item pertanyaan tersebut realibel. Namun juga digunakan tabel index reliabilitas, jika nilai masih

berada pada rentang 0.3 keatas maka dapat dikatakan item pertanyaan memiliki derajat reliabilitas yang bisa ditoleransi.

Rumus yang digunakan untuk mencari besaran angka reliabilitas adalah dengan metode *Cronbach's Alpha*, yang dirumuskan sebagai berikut.

$$R_{11} = \left\{ \frac{k}{(k-1)} \right\} \left\{ - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right\}$$

Rumus 3.2 Koefisien Reliabilitas *Alfa Cronbach*

Sumber: (Wibowo, 2012 : 52)

Dimana:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian pada butir

σ_1^2 = Varian total

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Alpha Cronbach* > 0,60. Kriteria diterima atau tidaknya suatu data reliabel atau tidak jika alpha lebih besar daripada nilai kritis *product moment* atau nilai r_{tabel} .

Tabel 3.4 Indeks Koefisien Reliabilitas

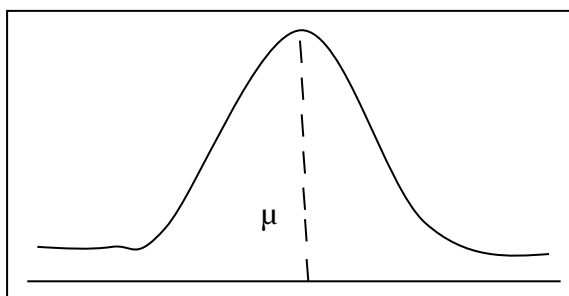
No	Nilai Interval	Kriteria
1	< 0,20	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Tinggi
5	0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Sumber: (Wibowo, 2012 : 53)

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi digunakan untuk memberikan *pre-test*, atau uji awal terhadap suatu perangkat atau instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data, bentuk data dan jenis data yang akan diproses lebih lanjut dari suatu kumpulan data awal yang telah diperoleh, sehingga syarat untuk mendapatkan data yang tidak bias menjadi terpenuhi atau, sehingga prinsip *Best Linier Unbiased Estimator* atau *BLUE* terpenuhi. (Wibowo, 2012 : 61)

3.5.3.1. Uji Normalitas



Gambar 3.1 *Bell Shaped Curve*

Sumber: (Wibowo, 2012 : 62)

Menurut Wibowo (2012 : 61), uji ini dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Nilai yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng, *bell-shaped curve*. Selain itu normalitas juga 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* menggunakan nilai probability Sig (2 tailed) > α ; sig > 0,05.

3.5.3.2. Uji *Kolmogorov-Smirnov*

Menurut Wibowo (2012 : 72), untuk menganalisis nilai *Kolmogorov-Smirnov* bisa diambil kesimpulan bahwa, data memiliki distribusi normal kalau nilai *Kolmogorov-Smirnov* memiliki signifikansi jika lebih dari 0,05.

3.5.3.3. Uji Multikolonieritas

Di dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolonieritas, maksudnya tidak boleh ada korelasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut. Jika pada model persamaan tersebut terjadi gejala multikolonieritas itu berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi.

Gejala multikolonieritas dapat diketahui melalui suatu uji yang dapat mendeteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk terjadi gejala multikolonieritas. Wibowo (2012 : 87), menjelaskan bahwa gejala multikolinieritas dapat diketahui dengan menggunakan atau melihat alat uji yang disebut *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF kurang dari 10, menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinieritas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas.

3.5.3.4. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2012 : 158), heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Menurut Wibowo (2012: 56) suatu model dikatakan memiliki *problem* heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Gejala ini dapat pula diartikan bahwa dalam model terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada pengamatan model regresi tersebut. Uji heteroskedastisitas diperlukan untuk menguji ada tidaknya gejala ini. menganalisis heteroskedastisitas digunakan uji *Regression Standardized Residual Scatterplot*.

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Wibowo (2012 : 126), model regresi linear berganda dengan sendirinya menyatakan suatu bentuk hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya. Dalam penggunaan analisis ini beberapa hal yang bisa dibuktikan adalah bentuk dan arah hubungan yang terjadi antara variabel independen dan variabel dependen, serta dapat mengetahui nilai estimasi atau prediksi nilai dari masing-masing nilai variabel independen terhadap variabel dependennya jika suatu kondisi terjadi. Kondisi tersebut adalah naik

turunnya nilai masing-masing variabel independen itu sendiri yang disajikan dalam model regresi.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat dengan menentukan nilai Y (sebagai variabel dependen) dan untuk menaksir nilai-nilai yang berhubungan dengan X (sebagai variabel independen), dengan menggunakan rumus statistik atau model matematis.

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda

Sumber: (Wibowo, 2012 : 127)

Keterangan:

Y' : Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

a : Nilai Konstanta

b_{1,2,3} : Nilai Koefisien Regresi

x₁ : Variabel independen pertama (Kompensasi)

x₂ : Variabel independen kedua (Kedisiplinan)

x₃ : Variabel independen ketiga (Kepemimpinan)

x_n : Variabel Independen ke - n

3.5.4.2. Uji R Square (R²)

Menurut Wibowo (2012 : 135), analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas. Koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi

yang sebenarnya. Koefisien tersebut dapat diartikan sebagai besaran proporsi atau persentase keragaman Y (variabel terikat) yang diterangkan oleh X (variabel bebas). Rumus mencari koefisien determinasi (KD) secara umum adalah sebagai berikut.

$$R^2 = \frac{\text{Sum of Square Regression}}{\text{Sum of Square Total}}$$

Rumus 3.4 Uji R²

Sumber: (Wibowo, 2012 : 135)

3.5.5. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, akan diuji pengaruh kompensasi, kedisiplinan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji berdasarkan perumusan hipotesis yaitu.

3.5.5.1. Uji t (secara parsial)

Menurut Sugiyono (2012 : 250), uji t berarti melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. rumus uji *t* sebagai berikut.

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

Rumus 3.5 Uji t

Sumber: (Sugiyono, 2012 : 250)

Keterangan:

t = Distribusi t

n = Jumlah data

r = Koefisien korelasi parsial

r^2 = Koefisien determinasi

Nilai t hitung ini akan dibandingkan dengan nilai t tabel dengan taraf kesalahan tertentu. Kaidah dalam uji ini menurut Sanusi (2011 : 128) adalah :

1. H_0 diterima dan H_a ditolak jika t hitung $<$ t tabel.
2. H_0 ditolak dan H_a diterima jika t hitung $>$ t tabel

3.5.5.2. Uji F (secara simultan)

Menurut Sugiyono (2012 : 257), Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh *current ratio*, *debt ratio*, *total assets turn over*, *return on assets* terhadap keputusan investasi aktiva tetap secara simultan. Rumus Uji F adalah.

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

Sumber: (Priyatno, 2010 : 67)

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah data atau kasus

Fhasil perhitungan ini dibandingkan dengan F_{tabel} yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau dengan *degree freedom* = $n - k - 1$ dengan kriteria sebagai berikut.

1. H_0 ditolak jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ artinya variabel kompensasi, kedisiplinan dan kepemimpinan secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. H_0 diterima jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ artinya variabel kompensasi, kedisiplinan dan kepemimpinan secara bersamaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.6. Lokasi dan jadwal Penelitian

3.6.1. Lokasi Penelitian

Peneliti melakukan penelitian terhadap karyawan di perusahaan PT Prima Bintang Distribusindo di Kota Batam. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi, kedisiplinan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kompensasi, kedisiplinan dan kepemimpinan sebagai variabel bebas (X), serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Adapun lokasi yang dipilih sebagai tempat penelitian untuk keperluan penelitian ini adalah.

Nama Perusahaan : PT Prima Bintang Distribusindo

Jenis Usaha : Distributor produk *indocafe*

Alamat : Citra Buana Centre Park 1, Blok C no. 01

Telp : 0778-495007

3.6.2. Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian dilakukan kurang lebih hampir 5 bulan mulai bulan September 2017 hingga bulan Januari 2018. Jadwal penelitian bisa dilihat menggunakan tabel sebagai berikut.

Tabel 3.5 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Tahun/ Pertemuan ke/ Bulan													
	2017							2018						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
	Sep	Sep	Okt	Okt	Okt	Nov	Nov	Nov	Des	Des	Des	Jan	Jan	Jan
Perancangan														
Studi Pustaka														
Penyusunan Penelitian														
Penyusunan Kuesioner														
Penyerahan Kuesioner														
Bimbingan Penelitian														
Penyelesaian Skripsi														

Sumber: Peneliti, 2017