

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT HASWARPIN GROUP**

SKRIPSI



**Oleh :
NURMAIJURAH
140910314**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT HASWARPIN GROUP**

SKRIPSI

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



**Oleh :
NURMAIJURAH
140910314**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : NURMAJURAH
NPM/NIP : 140910314
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul:

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT HASWARPIN GROUP

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 didalam 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, 14 Februari 2019

KUTERAI
TENIPIL
JOSKAPFAS00010
6000
NURMAJURAH
140910314



**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
HASWARPIN GROUP**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana

Oleh
NURMALJURAH
140910314

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini

Batam, 02 Februari 2019


RENNIWATY SIRINGORINGO, S.F., M.Si.
Pembimbing

ABSTRAK

This study aims to find out empirically the direct effect and the effect of simultaneously variable compensation, work discipline and employee performance. This study used 111 employees at PT. Haswarpin Group as a research sample. PT Haswarpin Group has not implemented compensation in the form of overtime wages for employees and has resulted in reduced employee discipline. The data obtained were analyzed using multiple linear regression analysis with the help of SPSS 20 statistical software. The results of this study are: compensation has a positive and significant effect on employee performance and work discipline has a positive and significant effect on employee performance and compensation and work discipline simultaneously have a positive effect and significant to employee performance.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to know empirically the direct influence and influence of the variables of compensation, work discipline and employee performance simultaneously. This study used 111 employees at PT. Haswarpin Group as a research sample. The data obtained were analyzed using multiple linear regression analysis with the help of SPSS 20 statistical software. The results of this study are: compensation has a positive and significant effect on employee performance and work discipline has a positive and significant effect on employee performance and compensation and work discipline simultaneously has a positive effect and significant to employee performance.

Keywords: *Compensation, Work Discipline, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran 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 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 Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Suhardianto, S. Hum., M.Pd. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Ibu **Renniwyaty Siringoringo, S.E., M.Si** selaku dosen pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam yang telah mendampingi saya dalam pembuatan skripsi ini .
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah memberikan ilmunya dan wawasannya kepada saya melalaui perkuliahan.
6. Teristimewa untuk keluarga tercintaku bapak (Alm) Mohd. Ali, ibu Emas, Mertuaku Bapak M. Lazim dan Ibu Hamnah, Suamiku Muhammad Rajis dan anakku yang tersayang Muhammad Uwais Abqari, serta Abangku Udoh dan Adik-adik iparku yang senantiasa mendoakan mendukung secara moril dan materil sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Pimpinan beserta Karyawan PT. Haswarpin Group.
8. Sahabat-sahabat yang telah mmberikan dukungan dan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Teman-teman seperjuangan dari program studi manajemen bisnis

10. Semua pihak yang membantu saya dalam penyusunan skripsi ini yang namanya tidak dapat saya sebutkan satu per satu sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Kuasa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufikNya kepada kita semua..Amin

Batam, 02 Februari 2019

NURMAIJURAH

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ixx
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR RUMUS	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Perumusan Masalah.....	8
1.5 Tujuan Penelitian.....	9
1.6 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.2 Konsep Teori Kinerja	12
2.1.2.1. Pengertian Kinerja.....	12
2.1.2.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	15
2.1.2.3. Pengukuran Kinerja.....	17
2.1.2.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian Kinerja.....	19
2.1.2.5. Indikator – Indikator Kinerja Karyawan	20
2.1.3. Disiplin Kerja	21
2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja	21

2.1.3.2.Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	23
2.1.3.3.Indikator Disiplin Kerja	24
2.1.4 Kompensasi	25
2.1.4.1.Jenis – Jenis kompensasi	27
2.1.4.2.Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	28
2.1.4.3.Assas Kompensasi.....	29
2.1.4.4. Metode Kompensasi	30
2.1.2.5. Indikator Kompensasi Finansial.....	31
2.2. Penelitian Terdahulu.....	31
2.3 Kerangka Pemikiran	33
2.4. Hipotesis.....	33

BAB III METODE PENELITIAN 34

3.1 Desain Penelitian	34
3.2 Operasional Variabel	35
3.2.1 Variabel Independen.....	35
3.2.2 Variabel Dependen	35
3.3 Populasi dan Sampel.....	37
3.3.1 Populasi	37
3.3.2 Sampel.....	37
3.4. Teknik dan Alat Pengumpulan Data.....	38
3.4.1 Teknik Pengumpulan Data	39
3.4.2 Alat Pengumpulan Data.....	39
3.5 Metode Analisis Data	40
3.5.1 Analisis Deskriptif.....	40
3.5.2 Uji Kualitas Data	42
3.5.2.1 Uji Validitas.....	42
3.5.2.2 Uji Realibilitas	44
3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	45
3.5.3.1. Uji Normalitas	45
3.5.3.2. Uji Multikolonieritas	46
3.5.3.3. Uji Heteroskidastisitas	46
3.5.4 Uji Pengaruh	47
3.5.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda.....	47

3.5.4.2. analisis Koefisien Determinasi	48
3.5.5. Rancangan Uji Hipotesis.....	48
3.5.5.1. Uji F.....	49
3.5.5.2. Uji t.....	50
3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	52
3.6.1 Lokasi Penelitian	52
3.6.2 Jadwal Penelitian	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53
4.1 Hasil Penelitian	53
4.1.1. Profil Karyawan.....	53
4.1.1.1 Distribusi Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
4.1.1.2 Distribusi Karyawan Berdasarkan Umur	55
4.1.1.3 Distribusi Karyawan Berdasarkan Status Pernikahan.....	56
4.1.1.4 Distribusi Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	57
4.1.1.5 Distribusi Karyawan Berdasarkan Bagian	58
4.1.1.6 Distribusi Karyawan Berdasarkan Lama Kerja.....	59
4.1.2 Analisis Deskriptif.....	60
4.1.2.1 Variabel Kompensasi (X_1)	60
4.1.2.2 Variabel Disiplin Kerja (X_2)	61
4.1.2.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	62
4.2 Hasil Uji Kualitas Data	63
4.2.1 Hasil Uji Validitas Data.....	64
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Data.....	66
4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	68
4.3.1 Hasil Uji Normalitas.....	69
4.3.2 Hasil Uji Kolmogorov - Smirnov	71
4.3.3 Hasil Uji Multikolonieritas.....	71
4.3.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	72
4.4 Hasil Uji Pengaruh	73
4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	74
4.4.2 Hasil Uji F (Uji Simultan)	75
4.4.3 Hasil Uji t (Uji Parsial).....	78
4.5 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	78
4.6. Pembahasan.....	79

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	82
5.1 Kesimpulan.....	82
5.2 Saran	82
 DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

	halaman
Gambar 4.1 Hasil Uji Histogram	69
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas (P-Plot)	70

DAFTAR TABEL

halaman

Tabel 1.1	Rekapitulasi Absensi 111 Karyawan PT. Haswarpin Group.....	6
Tabel 3.1	Definisi Operasional	36
Tabel 3.2	Sampel Penelitian	37
Tabel 3.3	Teknik Pengumpulan Data.....	38
Tabel 3.4	Skala Likert.....	39
Tabel 3.5	Rentang Skala	42
Tabel 3.6	Tingkat Validitas.....	44
Tabel 3.7	Kriteria Besarnya Koefesien Reabilitas	45
Tabel 3.8	Jadwal Penelitian	52
Tabel 4.1	Distribusi Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.2	Distribusi Karyawan Berdasarkan Usia	55
Tabel 4.3	Distribusi Karyawan Berdasarkan Status Pernikahan	56
Tabel 4.4	Distribusi Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir	57
Tabel 4.5	Distribusi Karyawan Berdasarkan Bidang.....	58
Tabel 4.6	Distribusi Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja.....	59
Tabel 4.7	Indikator Variabel Kompensasi	60
Tabel 4.8	Indikator Variabel Disiplin Kerja	62
Tabel 4.9	Indikator Kinerja Karyawan	63
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Kompensasi.....	64
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	65
Tabel 4.12	Hasil Uji Kinerja Karyawan	66
Tabel 4.13	Hasil Uji Realibilitas Kompensasi	67
Tabel 4.14	Hasil Uji Reabilitas Disiplin Kerja	67
Tabel 4.15	Hasil Uji Reabilitas Kinerja Karyawan	68
Tabel 4.17	Hasil Uji Kolmogorov-Semirnovr	71
Tabel 4.18	Hasil Uji Multikolonieritas	72
Tabel 4.19	Hasil Uji Heteroskedastisitas	73
Tabel 4.20	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	74
Tabel 4.21	Hasil Uji F.....	76
Tabel 4.22	Hasil Uji t.....	77
Tabel 4.23	Hasil Uji Analisis Koefesien Determinasi	78

DAFTAR RUMUS

halaman

Rumus 3.2	Rumus Rentang Skala.....	41
Rumus 3.3	Koefesien Korelasi <i>Product Moment</i>	43
Rumus 3.4	Metode Cronbach.....	44
Rumus 3.5	Regresi Linear Berganda	47
Rumus 3.6	Rumus Uji F.....	49
Rumus 3.7	Rumus Uji t.....	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Daftar Riwayat Hidup
Lampiran 2	Kuisioner
Lampiran 3	Tabel Tabulasi
Lampiran 4	Tabel R
Lampiran 5	Tabel t
Lampiran 6	Tabel F

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak jalannya perusahaan serta aset terpenting bagi perusahaan. Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka perusahaan melaksanakan kegiatannya dalam menggunakan faktor produksi yaitu alam, modal, skill, teknologi, ketrampilan tenaga kerja dan lain-lain. Salah satu faktor yang paling penting adalah tenaga kerja, karena teknologi yang sempurna bila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik. Agar seorang karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka harus memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat memperoleh hasil kerja yang tinggi pula. Sebaliknya bila karyawan mempunyai kinerja yang rendah akan mengakibatkan tugas dan pekerjaan tidak dapat diselesaikan sesuai standar dan prosedur yang telah ditetapkan.

Keberhasilan suatu organisasi, baik berupa lembaga, instansi, unit kerja maupun bentuk organisasi lainnya sangat ditentukan oleh kinerja unsur-unsur yang ada didalam organisasi tersebut terutama kinerja sumber daya manusia. Apabila kualitas sumber daya manusianya baik maka organisasi tersebut dinilai

akan mudah mencapai visi, misi maupun tujuan organisasi. Sebaliknya, apabila kinerja sumber daya manusianya buruk, maka kinerja organisasi tersebut juga akan dinilai buruk.

Organisasi yang memiliki kinerja sumber daya manusia yang baik, biasanya cepat dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi bahkan lebih cepat dari perencanaan yang ditetapkan karena senantiasa mengikuti perkembangan teknologi informasi. Pada organisasi yang mempunyai kinerja sumber daya manusia yang buruk justru sebaliknya, lambat dan lama mencapai visi, misi dan tujuan organisasi serta lambat berkembang, bahkan cenderung mati karena sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut tidak mampu mengikuti kemajuan yang pesat.

Ketatnya persaingan dan kemajuan zaman mengharuskan perusahaan untuk dapat mengelola sumber daya yang ada. Dalam menghadapi kemajuan zaman dan persaingan dibutuhkan karyawan yang mempunyai tingkat kinerja yang tinggi. Tujuan perusahaan untuk mendapat hasil yang tinggi dan pencapaian target yang maksimal memerlukan kinerja yang baik dari karyawan perusahaan.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Salah satunya adalah kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan dalam bentuk uang, barang yang secara langsung atau tidak langsung diterima oleh karyawan dalam bentuk penghargaan atas layanan yang diberikan kepada perusahaan.

Beberapa komponen dalam kompensasi yaitu gaji, upah, insentif dan fasilitas. Gaji adalah balas jasa berupa uang untuk diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan ataupun banyaknya pelayanan yang diberikan. Insentif merupakan imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Fasilitas adalah suatu kompensasi tambahan dalam memberikan kenyamanan bagi karyawan.

Kompensasi memang menjadi salah satu motivasi bagi karyawan itu sendiri untuk meningkatkan kinerjanya. Sehingga para karyawan berlomba untuk meningkatkan kreativitasnya untuk perusahaan tersebut. Bagi mereka yang dapat terus meningkatkan kreativitasnya, maka kompensasi pun akan ditingkatkan seiring dengan meningkatnya kinerja dan kreativitas karyawan tersebut. Namun bagi yang belum bisa meningkatkan kreativitasnya, kompensasi pun tidak akan diberi peningkatan sehingga terkadang mengakibatkan frustrasi bagi karyawan itu sendiri dan akhirnya kinerja karyawan tersebut pun semakin menurun.

Jadi pada intinya, semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dan begitupun sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan semakin rendah bahkan dibawah rata-rata yang telah ditetapkan dalam hukum, maka akan semakin rendah kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan tersebut karena mereka akan merasa kompensasi yang diberikan baik kompensasi finansial maupun nonfinansialnya tidak sebanding dengan yang mereka berikan kepada perusahaan. Dan hal ini dapat menyebabkan karyawan tersebut berpindah tempat ke perusahaan lain. Sedangkan jika diberikan kompensasi yang semakin meningkat, karyawan tersebut pasti akan terus memberikan kinerja yang semakin meningkat di perusahaan tersebut tanpa berpindah ke perusahaan lain.

Selain kompensasi, kedisiplinan kerja juga merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Dengan demikian tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang indiscipliner dengan maksud tindakan pendisiplinan untuk memperbaiki efektifitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari di masa yang datang bukan menghukum kegiatan masa lalu.

Salah satu peranan individu atau pegawai adalah dengan melaksanakan disiplin kerja yang berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki pegawai tersebut. Kemampuan pegawai terbentuk dari pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh baik dari lembaga pendidikan formal bersifat umum (SD sampai Perguruan Tinggi) dan bersifat non formal (kursus, seminar, dan lain-lain).

Dengan memiliki pengetahuan dan ketrampilan itu pegawai diharapkan mengetahui, memahami, melaksanakan dan mematuhi segala aturan dan norma-norma dalam lingkungan kerja sebagai sistem organisasi pegawai negeri serta metode-metode tertentu dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan atau tugas-tugasnya sehari-hari dengan baik yang akhirnya dapat memenuhi tujuan organisasi yang diharapkan. PT. Haswarpin Group merupakan perusahaan pelayaran yang berada di Batam. Perusahaan ini bergerak dalam bidang jasa penyewaan tug boat dalam negeri serta pengurusan izin keluar masuk kapal-kapal di Batam serta pengurusan perpanjangan sertifikat-sertifikat kapal yang sudah habis masa berlakunya. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2009 dan hingga sekarang.

Dalam berjalannya usaha ini perusahaan tidak lepas dengan berbagai permasalahan yang harus dihadapi. Masalah yang terdapat di perusahaan ini yaitu penurunan kinerja yang terlihat dari keterlambatan dalam penyelesaian berbagai tugas sehingga mendapat komplain dari pelanggan. Ada juga kompensasi yang diberikan kepada karyawan dalam jumlah kecil yang dimana gaji pokoknya tidak sesuai dengan UMK, waktu lembur yang tidak pernah dibayarkan. Sehingga

membuat disiplin kerja karyawan menurun yang dima mereka jadi sering terlambat dan kadang tidak hadir tanpa keterangan.

Berkeanaan dengan kinerja karyawan pada PT. Haswarpin Group, berdasarkan pengamatan awal yang penulis lakukan terhadap 111 karyawan pada PT. Haswarpin Group menunjukkan adanya fenomena-fenomena masih rendahnya kinerja dari sebagian karyawan.

Berikut disajikan rekapitulasi absen pegawai selama tahun 2017 pada PT. Haswarpin Group :

Tabel 1.1. Rekapitulasi Absensi 111 karyawan PT. Haswarpin Group tahun 2017

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Absen			Jumlah karyawan yang terlambat / bulan	% keterlambatan
		Sakit	Izin	Alfa		
Januari	24	5	2	30	2	1.8
Februari	23	8	5	60	5	4.5
Maret	26	2	3	20	3	2.7
April	23	0	3	30	3	2.7
Mei	24	0	1	45	1	0.9
Juni	20	7	6	38	6	5.4
Juli	26	1	9	25	9	8.1
Agustus	26	10	7	29	7	6.3
September	24	3	2	41	2	1.8
Oktober	26	6	2	21	2	1.8
November	26	6	4	11	4	3.6
Desember	23	9	1	10	1	0.9
Rata-rata					3.75	3.37

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas terlihat bahwa tingkat absensi karyawan PT. Haswarpin Group masih kurang baik, hal ini tampak dari tingkat kehadiran yang masih kurang dari 100 %. Karyawan yang terlambat hadir rata-rata 3.37%

setiap bulannya, dapat dikatakan harapan atau tuntutan terhadap karyawan oleh pihak PT. Haswarpin Group belum dapat terwujudkan sebagaimana mestinya, kenyataan ini tidak bisa dibiarkan karena tingkat absensi akan berpengaruh terhadap efektifitas dan efisiensi suatu organisasi.

Faktor yang memengaruhi kinerja yang kedua adalah faktor dari variabel psikologi yang terdiri dari persepsi, sikap, disiplin kerja, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres kerja. Sedangkan faktor yang ketiga yang memengaruhi kinerja adalah faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, konflik, iklim organisasi, kekuasaan, struktur organisasi, kompensasi, desain pekerjaan, desain organisasi, dan karir. Secara konseptual. Menurut Gibson, (2008) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor dari variabel individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis.

Merujuk pada fenomena yang ada pada PT. Haswarpin Group sebagaimana terurai di atas, penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian ilmiah yang diangkat melalui skripsi dengan judul "**Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Haswarpin Group.**

1.2. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang diatas, maka dapat dibuat identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Penurunan kinerja karyawan yang menyebabkan penyelesaian kerja yang lambat sehingga mendapat komplek dari pelanggan

2. Karyawan kurang berproduktifitas karena tidak adanya kompensasi yang diberikan perusahaan.
3. Kurangnya disiplin karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas penulis membatasi pada dua (2) variabel indenpenden yaitu kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dan satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y), hal ini di karenakan adanya keterbatasan waktu, tenaga, pemikiran, teori, dana, sarana dan prasarana sehingga tidak semua variable yang diteleti, dan supaya penelitian ini lebih focus dan terarah dengan objek penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Haswarpin Group.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka dapat dirumuskan masalah–masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Haswarpin Group?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap karyawan PT. Haswarpin Group?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Haswarpin Group.

1.5. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh berbagai faktor krusial yang bersumber dari organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Haswarpin Group.

Sedangkan secara khusus tujuan penelitian dijabarkan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Haswarpin Group.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Haswarpin Group.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Haswarpin Group.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi pengembangan Ilmu atau Teori Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai Kinerja, kompensasi dan disiplin kerja.

6.1.2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Diharapkan dapat mempermudah kajian dan wawasan tentang kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

b. Bagi Instansi terkait

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi PT. Haswarpin Group dalam melakukan evaluasi kinerja karyawannya, sehingga lebih mudah dalam menentukan arah kebijakan.

c. Bagi Akademisi

Sebagai bahan informasi dan referensi atau penelitian pembanding bagi peneliti berikutnya untuk bidang kajian yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran karyawan tidak diikutsertakan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi bagian dari manajemen yang fokus pada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Berikut beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia:

Menurut Hasibuan (2013 :10) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Schuler, et al. (dalam Sutrisno 2014:6) MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:2) MSDM adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

2.1.2. Konsep Teori Kinerja

2.1.2.1. Pengertian Kinerja

Menurut Mahsum (2009) dalam Sembiring (2012 : 81) Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning*.

Menurut Suntoro (1999) dalam Nawawi (2012 : 213) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Nawawi (2012) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan teori ini maka indikator dari kinerja adalah sebagai berikut : (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) kemampuan dan (4) pengetahuan.

Prestasi atau hasil yang diperlihatkan disebut kinerja. Kinerja menurut Kartini (2011:22) kinerja atau prestasi kerja adalah kesanggupan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu, mutu, dan tujuan yang telah ditentukan. Dari batasan-batasan tersebut jelaslah bahwa yang dimaksud dengan *job performance*/kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab dan kewenangan yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditentukan serta tepat waktu untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan suatu sikap dari individu yang bersangkutan dan kelompok terhadap lingkungan kerja mereka dan tentunya terhadap kesediaan bekerja sama dengan orang lain secara menyeluruh sesuai dengan kemampuan atau pengalaman yang mereka punyai untuk kepentingan organisasi sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Maka dapat disimpulkan kinerja merupakan suatu ukuran yang mencakup koefisien atau efisiensi dalam pencapaian tujuan dan efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Veithzal dan Ella (2009) dalam Wasisto (2014: 39) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan

tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Sedarmayanti (2008) dalam Wasisto (2014: 39) tujuan evaluasi kinerja adalah:

1. Membantu meningkatkan kinerja.
2. Menetapkan sasaran bagi kinerja perorangan.
3. Menilai kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
4. Menyepakati rencana untuk pengembangan pegawai dimasa depan.
5. Menilai potensi dimasa depan untuk kenaikan pangkat.
6. Member umpan balik kepada pegawai mengenai kinerja pegawai.
7. Mendorong pimpinan untuk berpikir cermat mengenal kinerja pegawai pada umumnya dan faktor yang mempengaruhinya.

Kinerja secara umum merupakan gambaran prestasi yang dicapai oleh organisasi/perusahaan dalam operasionalnya. Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan produktivitas kerja Katiandagho *et al* (2014: 1594). Sedangkan Sajangbati (2013: 669) manajemen kinerja

memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil.

Menurut Torang (2012) dalam Sajangbati (2013: 669) kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau berlaku dalam organisasi.

2.1.2.2.Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja organisasi adalah motivasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi Heseel (2007: 178) dalam Wasisto (2014: 40).

1. Motivasi

Motivasi adalah kemauan untuk berjuang atau berusaha ke tingkat yang lebih tinggi menuju tercapainya tujuan organisasi dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pribadiHasibuan (2007: 141).

2. Budaya organisasi

Budaya organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan landasan bagi sistem dan praktek-praktek manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan menguatkan prinsip-prinsip tersebut Riani (2011:7).

3. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan 2017: 255).

4. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugas nya dengan baik dalam mencapai tujuannya (Hasibuan 2017: 339).

5. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Wibowo (2010: 501)

6. Kedisiplinan

Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja Siagian (2013: 305) .

7. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dalam satu instansi sangat penting untuk diperhatikan manajemen dimana lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan tugas Tastariwal et al(2015).

8. Komitmen organisasi

Komitmen organisasional atau loyalitas pekerja adalah tingkatan di mana pekerja mengidentifikasi organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi didalamnya Newstorm (2011: 223).

2.1.2.3. Pengukuran Kinerja

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan Wibowo (2014: 155). Pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara:

1. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi.
2. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan.
3. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja.
4. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu diprioritas perhatian.
5. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas.
6. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya.
7. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

Menurut Kreitner dan Kinicki, (2001: 302) dalam Wibowo (2014: 156) orang yang melakukan pengukuran kinerja perlu memenuhi persyaratan diantaranya yaitu:

1. Dalam posisi mengamati perilaku dan kinerja yang menjadi kepentingan individu.
2. Mampu memahami tentang dimensi atau gambaran kinerja.
3. Mempunyai pemahaman tentang format skala dan instrumennya.
4. Harus bermotivasi untuk melakukan pekerjaan secara sadar.

Bangun (2012: 234) standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan. Hal ini dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu seperti:

1. Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut dari suatu pekerjaan tertentu.

3. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

5. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan.

2.1.2.4. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Bagi suatu perusahaan penilaian kerja memiliki berbagai manfaat antara lain evaluasi antarindividu dalam organisasi, pengembangan dalam diri setiap individu, pemeliharaan sistem dan dokumentasi Bangun (2012: 232).

1. Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat, dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk mengembangkan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya. Bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3. Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem ada dalam organisasi. Setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteia untuk pengujian validitas.

2.1.2.5. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam macam indikator Robbins (2006: 260) 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, 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

6. Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2. Disiplin Kerja

2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang atau pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong kinerja pegawai demi terciptanya tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap pimpinan selalu berusaha agar para pegawainya mempunyai disiplin yang baik. Menurut Hasibuan (2008:193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku.

Jadi, seseorang atau pegawai akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya , baik secara sukarela maupun karena terpaksa.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa masalah disiplin selalu berkaitan dengan ketaatan akan peraturan. Penerapan disiplin dalam kehidupan ditujukan agar semua pegawai yang ada dalam organisasi bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku tanpa paksaan. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di organisasi. Dengan peraturan dan tata tertib yang baik, kinerja pegawai akan meningkat. Hukuman (*punishment*) diperlukan dalam meningkatkan disiplin dan mendidik pegawai supaya mentaati semua peraturan organisasi.

Sehubungan dengan disiplin kerja menurut Siswanto (2009:278) disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak, mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apa bila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Saydam (2009:284) disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa masalah disiplin selalu berkaitan dengan petaatan tata tertib. Ketaatan karena takut bukan merupakan disiplin yang baik. Disiplin yang baik timbul dari dalam diri seseorang karena kesadarannya akan disiplin tersebut.

2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai suatu organisasi, diantaranya menurut Hasibuan (2008:194) sebagai berikut :

a. Teladan Pimpinan

Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin) maka para bawahan pun akan kurang disiplin.

b. Balas Jasa/Gaji

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi atau pekerjaannya. Kedisiplinan pegawai tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai.

c. Pengawasan

Merupakan tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai dalam organisasi. dengan melakukan pengawasan berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja (kinerja) pegawainya. Dengan pengawasan

pimpinan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap bawahannya, sehingga setiap bawahan atau pegawai dapat dinilai dengan objektif.

d. Sanksi Hukuman (*punishment*)

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Sanksi hukuman bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi.

e. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan dan memberikan hukuman akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai dalam organisasi. Pimpinan harus bersikap tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

2.2.3. Indikator Disiplin Kerja

Hasibuan (2008:284) menilai disiplin dengan menggunakan indikator-indikator berikut:

a. Tanggung jawab terhadap tugas

Seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya harus bertanggung jawab atas apa yang dikerjakannya. Dalam arti seorang pegawai harus bisa mempertanggung jawabkan pekerjaannya.

b. Ketepatan dalam melaksanakan tugas

Pegawai dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah diberikan, dan hasil kerja pegawai sesuai dengan instruksi pimpinan.

c. Ketaatan pada peraturan organisasi

Pegawai memegang teguh peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi dan tidak menyeleweng atau menentang dari peraturan yang telah ditetapkan. Peraturan dan tata tertib yang tertulis atau tidak tertulis dibuat agar tujuan organisasi tercapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia pegawai terhadap peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya

d. Ketaatan terhadap nilai-nilai atau norma-norma yang berlaku dalam kehidupan

Seorang pegawai harus bisa menghormati dan menghargai peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi sebelumnya. Pegawai mentaati peraturan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya tanpa ada paksaan.

Dari indikator diatas dapat disimpulkan, disiplin seorang pegawai harus mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan, menghargai waktu dan memiliki rasa solidaritas yang tinggi serta menjaga nama baik organisasi.

2.3. Kompensasi

Pengertian kompensasi secara umum merupakan balas jasa yang diberikan atas hasil kerja dan kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan oleh karyawan. Karyawan yang telah melakukan pekerjaan dengan baik di perusahaan pantas untuk mendapatkan suatu balas jasa dari perusahaan. Sofyandi (2008:159)

mendefinisikan tentang kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawan. Selanjutnya kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan Hasibuan (2009:118). Perusahaan memiliki harapan atas kompensasi yang telah dibayarkan kepada karyawan akan meningkatkan prestasi kerja yang dapat menguntungkan perusahaan.

Dalam buku Hasibuan (2009:118) tentang manajemen sumber daya manusia, terdapat beberapa pengertian tentang kompensasi menurut para ahli sebagai berikut:

- Werther dan Davis (2004:52) berpendapat bahwa kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.
- Sikula (2009:118) kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa ekuivalen. Berdasarkan pengertian – pengertian yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka peneliti mencoba untuk menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh sebuah perusahaan kepada karyawan baik itu berbentuk finansial maupun barang dan jasa agar karyawan yang ada di perusahaan merasa dihargai atas kontribusi yang telah diberikan untuk perusahaan tersebut. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi.

2.3.1. Jenis – Jenis Kompensasi

Sofyandi (2008:159-160) berpendapat bahwa kompensasi tidak selalu berbentuk uang tetapi dapat juga berupa bukan uang. Kompensasi dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu:

- a. Kompensasi langsung (*direct compensation*) Kompensasi langsung adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan karena secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut. Contoh: upah/gaji, insentif/bonus.
- b. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) Kompensasi tidak langsung merupakan pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya fasilitas dan pelayanan yang diberikan perusahaan, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan.

3.1.3. Tujuan Kompensasi

Sofyandi (2008:162) berpendapat bahwa terdapat tujuan diadakannya pemberian kompensasi sebagai berikut:

1. Untuk menjalin ikatan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan. Berarti bahwa dengan terjalinnya kerja sama secara formal akan terbentuk komitmen yang jelas mengenai hak dan kewajiban yang harus dipikul masing-masing.

2. Memberikan kepuasan kepada karyawan. Berarti bahwa melalui kepuasan yang dirasakan para karyawan, maka karyawan akan memberikan prestasinya yang terbaik. Untuk memotivasi karyawan dalam bekerja. Berarti agar karyawan bersemangat dalam bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya.
3. Untuk menciptakan disiplin kerja bagi karyawan.

2.3.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Sofyandi (2008:162) berpendapat bahwa dalam mempengaruhi perusahaan terdapat beberapa faktor dalam pemberian kompensasi sebagai berikut:

1. Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja
Apabila permintaan tenaga kerja datang dari pihak perusahaan maka secara otomatis kompensasi relatif tinggi, sebaliknya apabila individu yang membutuhkan pekerjaan maka kompensasi relatif lebih rendah.
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar
Bahwa ukuran besar atau kecilnya kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki perusahaan.
3. Serikat buruh atau organisasi karyawan
Eksistensi karyawan dalam perusahaan akan membuat karyawan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesemena-menaan pimpinan, maka akan muncul rasa yang menyatakan bahwa perusahaan

tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa adanya karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi besarnya kompensasi.

4. Produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan

Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima.

5. Biaya hidup/*living cost*

Tingkat biaya hidup disuatu daerah akan mempengaruhi besarnya kompensasi.

6. Posisi atau jabatan karyawan

Tingkat jabatan karyawan akan mempengaruhi besarnya kompensasi, selain itu berat ringannya bebas dan tanggung jawab suatu pekerjaan pun mempengaruhi kompensasi.

7. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja

Semakin tinggi pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi kompensasinya.

8. Sektor pemerintah

Pemerintah sebagai pelindung agar karyawan mendapat kompensasi yang adil dan layak.

2.3.3. Asas Kompensasi

Hasibuan (2009:122) berpendapat bahwa asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asas layak serta memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku.

- a. Asas Adil Besarnya kompensasi harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan. Kompensasi tanpa menyesuaikan aspek –aspek diatas akan menggagalkan maksud dari kompensasi itu sendiri.
- b. Asas layak dan wajar Suatu kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakannya. Meskipun tolak ukur layak sangat relative, perusahaan dapat mengacu pada batas kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah dan aturan lain secara konsisten.

2.3.4. Metode Kompensasi

Hasibuan (2009:123) berpendapat bahwa metode kompensasi terbagi menjadi dua yaitu metode tunggal dan metode jamak.

- a. Metode Tunggal
Metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan. Jadi, tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standarnya. Metode Jamak.
- b. Metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ; Ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang. Jadi, standar gaji pokok yang pasti tidak ada. Ini terdapat pada perusahaan-perusahaan.

2.3.5. Indikator Kompensasi Finansial

Menurut Noe dalam Aulia dan Troena (2013: 4) menyatakan bahwa indikator kompensasi finansial terbagi menjadi empat, yaitu:

1. Upah dan gaji Imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan.
2. Insentif Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.
3. Tunjangan Imbalah tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti, pensiun, rencana pendidikan, dan rabat untuk produk-produk perusahaan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menyangkut masalah kompensasi dan disiplin kerja, yaitu diantaranya sebagai berikut :

1. Agora (2017)

Berdasarkan hasil penelitian Labudo (2013) yang berjudul “ Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modren Widya Technical Cabang Jayapura”, memberikan hasil yaitu angka koefisien korelasi yang berada diatas nilai r table 0,279 serta nilai signifikan masing-masing indicator yang tidak melebihi 0,05.

2. Edi Nugroho (2013)

Menurut hasil penelitian yang telah dilakukan oleh edi Nugroho (2013) dengan judul “Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor BMKG Stasiun Geovisika Manado” menunjukkan hasil angka koefisien kerelasi yang berada diatas nilai r table 0,279 serta nilai signifikansi masing-masing indicator yang tidk melebihi 0,05

3. Sisilia (2016)

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Sisilia (2016) dengan judul “Pengaruh disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUP PROF. DR.R.D.Kandou Manado” menunjukan hasil signifikan untuk setiap pernyataan adalah $< \alpha$ yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dianggap valid.

4. Dewa Cahyadi Indrawan (2014)

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Dewa (2014) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan lingkungan Fisik terhadap Kinerja Karyawan PTCargo Asas Internasional, Denpasar” menghasilkan bahwa kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan fisik mempengaruhi kinerja karyawan”.

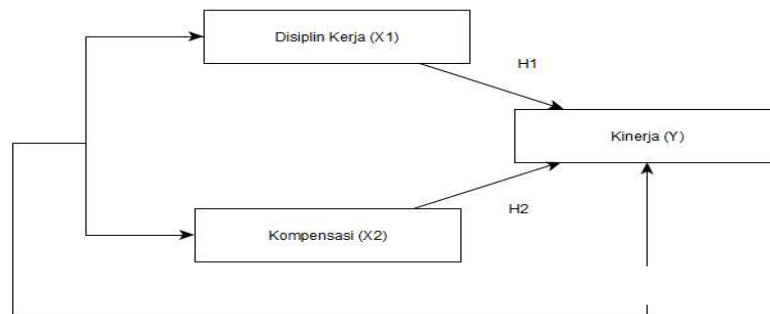
5. Angga Putra Samudra (2014)

Dari judul penelitian “Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja PT. Bank Jatim Cabang Malang” yang menghasilkan hasil hipotesis berupa kompensasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengujian simultan dilakaukan melalui uji F signifikansi

F sebesar 0,000 lebih kecil disbanding alfa 0,05. Kompensasi finansial memberikan kontribusi terhadap kinerja dengan nilai R sebesar 56,2%.

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan gambar hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Berikut ini adalah kerangka pemikiran dari penelitian ini:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

(Sumber: Data Penelitian, 2018)

2.4. Hipotesis

Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka pemikiran tersebut di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. H_1 : Kompensasi secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
2. H_2 : Disiplin Kerja secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
3. H_3 : Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang diperoleh dengan mengukur nilai satu atau lebih variabel dalam sampel. Penelitian kuantitatif menggunakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan meneliti hubungan antar variable Sugiyono (2011: 3). Dalam hal ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini populasi yang diambil adalah karyawan yang bekerja pada PT. Haswarpin Group. Teknik pengambilan data menggunakan *non probability sampling* dengan metode *quota sampling* yaitu didasarkan pada terpenuhinya jumlah sampel yang diinginkan (ditentukan).

Pengumpulan data yang dilakukan melalui metode kuesioner dan studi pustaka. Skala pengukuran dan metode pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah *skala Likert*. Pengambilan data melalui penyebaran kuesioner dilakukan pada PT. Haswarpin Group.

3.2 Operasional Variabel

Operasional variabel penelitian dimaksudkan untuk mendeskripsikan dan memudahkan dalam menetapkan pengukuran terhadap variabel yang diamati. Menurut Sugiyono (2012: 59) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang merupakan definisi operasional variabel adalah variabel dependen dan independen. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y), dan variabel independen yang digunakan adalah kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2).

3.2.1 Variabel Independen

Variabel independen sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi alat yang menjadi sebab perubahan yang terjadi pada variabel dependen (Sugiyono 2012:39). Terdapat dua variabel independen (x) dalam penelitian ini, yaitu kompensasi dan disiplin kerja.

3.2.2 Variabel Dependen

Variabel dependen biasanya disebut sebagai variabel terikat, karena variabel ini dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2012:39). Didalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Masing-masing definisi operasional dapat dirincikan seperti dalam tabel 3.1

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Butir Kuesioner	Skala
1	Kompensasi	segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. (Sed armayanti 2011:239)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji pokok 2. Insentif 3. Fasilitas 	X1.1a X1.1b X1.2a X1.2b X1.3a X1.3b	Likert
2	Disiplin Kerja	Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-normas social yang berlaku (Rivai, 2009:444).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggungjawab terhadap tugas 2. Ketepatan dalam melaksanakan tugas 3. Ketaatan pada peraturan 4. Ketaatan terhadap norma 	X2.1 X2.2 X2.3 X2.4	Likert
3	Kinerja Karyawan	Ukuran terakhir keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Handoko 2010 : 135)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja 	X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3.6	Likert

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah suatu kelompok wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2012: 80). Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah pegawai yang bekerja pada PT. Haswarpin Group yang berjumlah 111.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap memiliki populasi. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling yaitu *quota sampling*, *Quota sampling* adalah teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (**kuota**) yang diinginkan.

Tabel 3.2 Sampel Penelitian

No	Teknik Pengambilan Data	Jumlah Karyawan
1	Batam	40
2	Belakang Padang	15
3	Kijng	20
4	Moro	20
5	Tanjung Uban	16
	Jumlah	111

Sumber : Data Penelitian(2018)

3.4 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

3.4.1 Teknik Pengumpulan Data

Dalam teknik pengumpulan data ini hal hal yang berkaitan untuk di jelaskan meliputi : jenis data, teknik pengumpulan data dan instrument yang digunakan sebelum data tersebut diolah dengan tools SPSS 22. Hal ini terlihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.3 Teknik Pengumpulan Data

Jenis data	Teknik Pengumpulan Data	Instrumen
1. Data Primer 2. Data Skunder	1. Quesioner 2. Wawancara 3. Studi Pustaka	1. Uji Validitas 2. Uji Reliabilitas

Sumber : Data Penelitian(2018)

Data primer adalah data yang dikumpulkan dan disatukan secara langsung dari obyek yang diteliti dan untuk kepentingan studi yang bersangkutan, yang berasal dari responden secara langsung. Teknik yang digunakan adalah metode kuesioner. Selanjutnya data sekunder adalah sumber data yang secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui dokumen atau arsip. Teknik yang di gunakan untuk mengumpulkan data sekunder adalah studi pustaka dengan demikian dua jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2012: 142).

2. Studi pustaka yaitu dimaksud untuk mendapatkan data dan informasi yang berhubungan dengan materi penelitian. Dilakukan dengan mempelajari buku-buku, hasil laporan lain yang ada referensinya.

3.4.2. Alat Pengumpulan Data

Kuesioner merupakan alat pengumpulan data yang paling efisien karena peneliti tidak perlu mendatangi responden cukup dan membagikan kuesioner ke responden. Selanjutnya responden mengisi dari setiap pertanyaan yang telah tercetak dengan jawaban sesuai dengan kondisi responden tersebut. Kuesioner penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup karena lebih mudah dan praktis dan memiliki jawaban yang sudah disediakan.

Dalam penelitian yang menggunakan kuesioner tertutup maka digunakan skala *Likert*. Alasan menggunakan metode pengukuran skala *Likert*, karena peneliti menggunakan sistem penyebaran angket (kuesioner). Sehingga hasilnya digolongkan dalam skala data, yaitu ordinal interval. Skala *Likert* membuat beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan topik penelitian selanjutnya responden diminta untuk mengidentifikasi tingkat kesetujuan dan tidak kesetujuan terhadap masing-masing pertanyaan (Ghozali, 2011: 47). Skala *Likert* menggunakan lima tingkatan jawaban dengan susunan sebagai berikut:

Tabel 3.4 Skala *likert*

Nomor	Keterangan	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu – Ragu atau Netral	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber : Data Penelitian(2018)

Pada penelitian ini, responden diharuskan memilih salah satu dari kelima alternatif jawaban yang tersedia. Nilai yang diperoleh akan dijumlahkan dan jumlah tersebut dihitung menjadi nilai total.

3.5 Metode Analisis Data

Teknik analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya (2012: 15). Peneliti harus memilih metode statistik yang relevan untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan agar diperoleh kesimpulan yang logis.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif statistik adalah *statistic* yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Yang termasuk dalam statistik deskriptif adalah penyajian data dengan tabel, grafik, diagram lingkaran, *pictogram*, perhitungan modus, median, *mean*, persentase, dan standar deviasi (Sanusi, 2011: 116). Dalam penelitian ini analisis berdasarkan uraian hasil jawaban dari kuesioner yang telah dibagikan kepada pegawai Kantor Pelabuhan Batam.

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif akan digunakan untuk mengelompokkan data berdasarkan variabel dan untuk menjawab hipotesis deskriptif terkait masalah penelitian. Rumus yang digunakan untuk mengukur rentang skala adalah:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m} \quad \text{Rumus 3.2 Rumus Rentang Skala}$$

Sumber: Umar, (2009: 164)

Dimana:

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif jawaban tiap *item*

Untuk mencari rentang skala terlebih dahulu ditentukan skor terendah dan skor tertingginya. Sampel yang digunakan berjumlah 111 karyawan dan banyaknya alternatif jawaban berjumlah 5 (sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju, sangat setuju). Dengan rumus di atas, didapatkan rentang rendah = 102 dan tertinggi = 450.

Berdasarkan rumus rentang skala tersebut, maka diperoleh rentang skala tiap kriteria adalah:

$$RS = \frac{111(5-1)}{5}$$

$$RS = \frac{111(4)}{5}$$

$$RS = 88,8$$

Hasil perhitungan rentang skala yang diperoleh selanjutnya dikontribusikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3.5 Rentang Skala

No.	Rentang Skala	Kriteria
1	111 – 199,8	Sangat Tidak Setuju
2	199,9 – 288.7	Tidak Setuju
3	288.8 – 377.6	Ragu-Ragu
4	377.7 – 466.5	Setuju
5	466.6 – 555.4	Sangat Setuju

Sumber: Umar (2009)

3.5.2. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data mempunyai dua konsep yaitu uji validitas data dan uji realibilitas data. Pengujian tersebut dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diuji tersebut menyatakan *valid* dan realibel. Untuk mendapatkan data yang lebih akurat terlebih dahulu dilakukan uji validitas internal, yaitu menguji validitas setiap butir pernyataan, dengan mengambil 30 responden yang bukan responden sesungguhnya (Muhidin dan Abdurrahman, 2007: 31). Setelah melakukan pengujian validitas dan hasilnya adalah *valid*, maka selanjutnya adalah melakukan pengujian reabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden.

3.5.2.1. Uji Validitas Data

Teknik uji validitas data dengan melakukan kolerasi antar skor butir pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$. Jumlah data validitas sebanyak 30 orang, *degree of freedom* (df) = $n - 2$ ($30 - 2 = 28$), nilai r_{tabel} dengan *degree of freedom* (df) = 28 adalah 0.361, jadi jika $r_{hitung} > 0.361$ maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Untuk

menguji apakah masing-masing indikator valid atau tidak, pada tampilan *Cronbach Alpha* pada kolom *Correlated Item – Total Correlation* dibandingkan nilai *Correlated item – total Correlation* dengan hasil perhitungan r_{tabel} jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dan nilai positif maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dan nilai negative maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2009: 49).

Rumus 3.3 Koefisiensi Korelasi *Product Moment*

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

Sumber: Wibowo (2012:37)

Keterangan:

- r_{ix} = Koefisien korelasi sederhana antara skor *item* dengan skor total
- i = Skor *item*
- x = Skor total dari x
- n = Jumlah banyaknya subjek

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

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0,05) maka *item-item* pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total *item* tersebut, maka *item* dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0,05) maka *item-item* pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total *item* tersebut, maka *item* dinyatakan tidak valid.

Tabel 3.6 Tingkat Validitas

Tingkat koefisien korelasi	Tingkat hubungan
0,80 – 1,000	Sangat kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber: Wibowo (2012:36)

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih (Azwar, 1999) dalam wibowo (2012: 52). Reabilitas juga dapat berarti indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat menunjukkan dapat dipercaya atau tidak. Uji ini digunakan untuk mengetahui dan mengukur tingkat konsistensi alat ukur.

Metode uji reliabilitas yang paling sering digunakan dan begitu umum untuk diuji instrument pengumpulan data yaitu metode *Cronbach's Alpha*. Untuk mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode *cronbach's alpha* dapat digunakan suatu rumus sebagai berikut:

Rumus 3.4 Metode Cronbach

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Sumber: Wibowo (2012:52)

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

K = Jumlah Butir Pertanyaan

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

$\sigma 1^2$ = Varian Total

Sebagai tolak ukur menurut Arikunto (2006: 53) kriteria besarnya koefisien reliabilitas dapat dilihat pada tabel 3.6 diatas.

Tabel 3.7 Kriteria Besarnya Koefisien Reliabilitas

Kriteria	Koefisien Reliabilitas
Sangat Tinggi	0,80 – 1,00
Tinggi	0,60 – 0,80
Cukup	0,40 – 0,60
Rendah	0,20 – 0,40
Sangat Rendah	0,00 – 0,20

Sumber: Wibowo (2012:53)

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah persamaan garis regresi yang diperoleh linier dan bias atau tidak sehingga dapat digunakan untuk melakukan peramalan, dalam analisis regresi.

3.5.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas ini dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal.

Menurut Wibowo (2012: 61) Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang misalnya digambarkan akan berbentuk lonceng atau *bell-shaped curve*.

Dasar pengambilan keputusannya adalah:

1. Jika ada (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Jika ada menyebar jauh dari diagonal dan / atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.5.3.2. Uji Multikolonieritas

Menurut Suliyanto (2011: 88) uji multikolonieritas merupakan uji yang ditunjukkan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independen). Uji Multikolonieritas di uji dengan metode korelasi parsial (*Examination of partial correclation*) ini dilakukan dengan membandingkan antara koefisien determinasi keseluruhan dengan nilai koefisien parsial semua variabel bebasnya. Jika nilai koefisien determinasi $>$ nilai koefisien korelasi parsial semua variabel bebasnya maka model tersebut tidak mengandung gejala multikolonieritas.

3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah itu dengan melihat grafik plot antara lain prediksi dengan residualnya, Adapun dasar untuk menganalisisnya adalah :

1. Bila terdapat pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Bila tidak terdapat pola yang serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.5.4. Uji Pengaruh

Uji pengaruh bertujuan untuk mengetahui besarnya konstirbusi dan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian yang dilakukan terdiri atas analisis linier berganda, uji F (uji simultan), uji t (uji parsial) dan analisis koefisien determinasi (R^2)

3.5.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Wibowo (2012: 126) model regresi linear berganda dengan sendirinya menyatakan suatu bentuk hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Rumus 3.5 Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Sumber : Wibowo (2012:127)

Keterangan :

Y = Variabel dependen (Variabel Respon) Kinerja

A = Nilai konstanta

B = Nilai koefisien regresi

X₁ = Variabel independen pertama (Kompensasi)

X₂ = Variabel independen kedua (Disiplin Kerja)

3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan dalam hubungan untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Jadi, 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). Secara singkat koefisien tersebut digunakan untuk mengukur besar sumbangan dari variabel X (bebas) terhadap keragaman variabel Y (terikat).

3.5.5. Rancangan Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel dapat berlaku untuk populasi yang dilakukan atau tidak (Priyatno, 2011: 9). Pengujian hipotesis yang dilakukan akan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

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

Pernyataan dalam hipotesis ini dalam penelitian adalah :

- H₁ : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Haswarpin Group.
- H₂ : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Haswarpin Group.
- H₃ : Kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Haswarpin Group.

3.5.5.1. Uji F (Pengujian Simultan)

Menurut Priyatno (2011: 51), uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel tergantung, yaitu apakah variabel X₁, X₂ (insentif dan motivasi) benar – benar berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Kriteria uji F untuk menguji hipotesis adalah :

1. H₀ diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$
2. H₀ ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$

Prosedur pengujianya uji F sebagai berikut :

Rumus 3.6 Uji F

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

Sumber: Priyatno (2011:52)

Keterangan:

F = Rasio

R^2 = Hasil perhitungan R dipangkatkan dua

K = Jumlah variabel bebas

N = Banyaknya sampel

Berdasarkan hipotesis yang diajukan maka untuk pengajuan hipotesis tiga diuji sebagai berikut:

$H_a: b_1 = b_2 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X_1, X_2 terhadap Y.

3.5.5.2 Uji T (Pengujian Secara Parsial)

Menurut Priyatno (2011: 52) uji T digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terkait tergantung. Hasil uji T pada output *Coefficients* dilihat dari hasil analisis regresi linear berganda. Dalam penelitian ini uji T digunakan untuk menguji pengaruh insentif dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel baik variabel bebas terhadap variabel terikat yang disignifikan. Prosedur pengujiannya sebagai berikut rumus:

Rumus 3.7 Uji T

$$T = \frac{\sqrt{n-2}}{R^2}$$

Sumber: Priyatno (2011:52)

Keterangan:

R = Koefisien regresi

N = Jumlah Responden

Adapun langkah-langkah analisis uji parsial adalah sebagai berikut apabila:

1. $T_{hitung} \leq t$ tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak, ini berarti tidak ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X dan Y.
2. $T_{hitung} \geq t$ tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, ini berarti dia ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X dan Y. Pada Penelitian ini menggunakan hipotesis:

1. $H_0 : B = 0$

Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel dependen insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. $H_0 : B \neq 0$

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel dependen insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan .

Untuk kriteria pengujian hipotesis adalah

1. H_0 diterima jika $-T_{tabel} \leq T_{hitung} \leq T_{tabel}$
2. H_0 ditolak jika $T_{hitung} < -T_{tabel}$ Atau $T_{hitung} > t_{Tabel}$

3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti mengadakan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Adapun lokasi penelitian dilaksanakan di PT. Haswarpin Group. Pemilihan lokasi dilakukan karena penulis merupakan karyawan di tempat tersebut, Sehingga penulis ingin mengetahui adanya pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pada karyawan PT. Haswarpin Group.

3.6.2. Jadwal Penelitian

Jadwal untuk pelaksanaan penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.8 Jadwal Penelitian

Nama Kegiatan	Desember				Januari				Februari				Maret			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Studi Kepustakaan	■															
Penentuan Topik																
Penentuan Judul		■	■													
Penentuan Obyek		■	■	■												
Penelitian Lapangan					■	■	■	■	■	■						
Pengolahan Data											■	■	■			
Pembuatan Laporan Penelitian														■	■	■
Pemeriksaan Laporan Penelitian															■	■

Sumber: Penulis, 2018