

**PENGARUH DISIPLIN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
RAMAYANA DEPARTMENT STORE
PANBIL MALL BATAM**

SKRIPSI



**Oleh
Desrael Cristina
150910458**

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

**PENGARUH DISIPLIN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
RAMAYANA DEPARTMENT STORE
PANBIL MALL BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh
Desrael Cristina
150910458**

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

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, dan/atau magister) daik dari universitas putera batam maupun perguruan tinggi lain;
2. Skripsi adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing;
3. Dalam skripsi ini terdapat karya atau pendapat yang telah dituliskan atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka;
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Batam, 05 Agustus 2019

Desrael Cristina
150910458

**PENGARUH DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA RAMAYANA DEPARTMENT
STORE PANBIL MALL BATAM**

SKRIPSI

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

**Oleh
Desrael Cristina
150910458**

**Telah disetujui Pembimbing pada tanggal
seperti tertera dibawah ini**

Batam, 05 Agustus 2019

**Rikson Pandapotan Tampubolon, S.E., M.Si
Pembimbing**

KATA PENGANTAR

Segala puji kepada Tuhan Yang Maha esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi stara 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. Rektor Universitas Putera Batam Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom.,M.SI.,
2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Ibu Rizki Tri Anugerah Bakti, S.H., M.H.
3. Ketua Program Studi Manajemen Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si.
4. Bapak Rikson Pandapotan Tampubolon, S.E., M.Si. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam
6. Kedua orang tua penulis yaitu Bapak Beslan Manurung dan Ibu Ririm Simanjuntak yang selalu memberikan dorongan semangat serta mengirimkan doa yang tulus.
7. Semua Staff Ramayana Department Store Panbil Mall Batam
8. Sahabat terdekat saya Viona, Vina, Euis, Nurul dan juga teman-teman seperjuangan Universitas Putera Batam yang memberikan masukan serta motivasi dalam penyusunan skripsi.

Semoga Tuhan Yang Maha Kuasa membalas kebaikan dan selalu mencuruhkan berkatnya, amin.

Batam, 05 Agustus 2019

Desrael cristina.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah disiplin dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Ramayana Department Store Panbil Mall Batam. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Dan metode yang digunakan peneliti untuk pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan metode kuantitatif. Uji kualitas data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji pengaruh dalam penelitian ini menggunakan (uji t) dan (uji f) dengan menggunakan program SPSS 20. Hasil dari koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dari variabel disiplin dan kompensasi memiliki pengaruh sebesar 58,5% terhadap kinerja karyawan. Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa disiplin (X1) berpengaruh sebesar 0,387% terhadap kinerja karyawan (Y) dan kompensasi (X2) berpengaruh sebesar 0,285% terhadap kinerja karyawan (Y). Dan dari hasil uji t dan uji f, ditarik kesimpulan bahwa secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta disiplin dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Ramayana Department Store Panbil mall Batam.

Kata kunci : disiplin; kompensasi; kinerja karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine whether discipline and compensation affect the performance of employees at Ramayana Department Store Panbil Mall Batam. The sampling technique used was a saturated sample And the method used by researchers to collect data using a questionnaire. Data analysis methods used quantitative methods. The test of the quality of the data used is the validity test, reliability test, classic assumption test and and influence test in this study using (t test) and (f test) using the SPSS 20. The results of the coefficient of determination (R²) obtained from the disciplinary variable and compensation has an influence of 58.5% on employee performance. The results of multiple linear regression tests show that discipline (X1) has an effect of 0.387% on employee performance (Y) and compensation (X2) has an effect of 0.285% on employee performance (Y). And from the results of the t test and f test, it was concluded that partially the discipline had a significant effect on employee performance and compensation partially had a significant effect on employee performance, and discipline and compensation simultaneously had an effect on employee performance at the Ramayana Department Store Panbil mall Batam.

Keywords: discipline; compensation; employee performance

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN	i
ABSTRAK	iv
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR RUMUS	x
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Batasan Masalah.....	9
1.4 Perumusan Masalah.....	9
1.5 Tujuan Penelitian.....	10
1.6 Manfaat Peneliti	10
BAB II	12
TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Kajian Teori.....	12
2.1.1 Disiplin	12
2.1.1.1 Pengertian Disiplin	12
2.1.1.2 Manfaat Disiplin.....	13
2.1.1.3 Jenis-Jenis Disiplin.....	13
2.1.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin.....	13
2.1.1.5 Indikator-Indikator Disiplin Kerja.....	14
2.1.2 Kompensasi	16
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi	16
2.1.2.2 Tujuan Kompensasi	17
2.1.2.3 Jenis-Jenis Kompensasi	18
2.1.2.4 Indikator-Indikator Kompensasi.....	19
2.1.3 Kinerja	20
2.1.3.1 Pengertian Kinerja.....	20
2.1.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja.....	20

2.1.3.3 Faktor-Fakto yang Mempengaruhi Kinerja	21
2.1.3.4 Indikator-Indikator Kinerja	21
2.2 Penelitian Terdahulu.....	23
2.3 Kerangka Pemikiran	24
2.4 Hipotesis Penelitian	25
BAB III.....	26
METODE PENELITIAN	26
3.1 Desain Penelitian	26
3.2 Operasional Variabel.....	26
3.2.1 Variable Independen.....	27
3.2.2 Variable Dependen	28
3.3 Populasi Dan Sample.....	32
3.3.1 Populasi	32
3.3.2 Sampel	32
3.4 Teknik Pengumpulan Data	32
3.5 Metode Analisi Data.....	34
3.5.1 Analisis Deskriptif.....	34
3.5.2 Uji Kualitas Data	35
3.5.2.1 Uji Validitas Data	35
3.5.2.2 Uji Relibialitas.....	36
3.5.3.1 Uji Normalitas	37
3.5.3.2 Uji Multikolinieritas	38
3.5.3.3 Uji Heteroskedastitas.....	38
3.5.4 Uji Pengaruh.....	39
3.5.4.1 Analisi Regresi Linier Berganda	39
3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	40
3.5.5 Uji Hipotesis.....	41
3.5.5.1 Uji Parsial (Uji T).....	41
3.5.5.2 Uji Simultan (Uji F)	42
3.6 Lokasi Dan Jadwal Penelitian	44
3.6.2 Jadwal Penelitian	44
BAB IV	46
HASIL DAN PEMBAHASAN	46
4.1 Hasil Penelitian.....	46

4.1.1 Profil Responden	46
4.1.1.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
4.1.1.2 Profil Responden Berdasarkan Jenjang Usia.....	47
4.1.1.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	48
4.2 Hasil Penelitian.....	48
4.2.1 Analisis Deskriptif.....	48
4.2.1.1 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin (X_1)	49
4.2.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi (X_2)	51
4.2.1.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)	54
4.2.2 Hasil Uji Kualitas Data.....	56
4.2.2.1 Hasil Uji validitas Data	56
4.2.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Data.....	59
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	60
4.2.3.1 Hasil Uji Normalitas.....	60
4.2.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas	62
4.2.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	63
4.2.4 Uji Pengaruh.....	64
4.2.4.1 Hasil Uji Analisis Linier Berganda	64
4.2.5 Hasil Uji Hipotesis.....	66
4.2.5.1 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	66
4.2.5.2 Hasil Uji Simultan (Uji F)	68
4.3 Pembahasan	69
4.3.2 Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.....	71
4.3.3 Pengaruh disiplin dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.....	71
BAB V.....	71
PENUTUP.....	71
5.1 Simpulan.....	71
5.2 Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	25
Gambar 4.1 Grafik Histogram	59
Gambar 4.2 Grafil P-P lot.....	60
Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas	63

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Presentasi karyawan tahun 2017 - 2018	5
Tabel 1.2 Data gaji karyawan berdasarkan posisi	7
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variable	31
Tabel 3.2 Skala Likert	34
Tabel 3.5 Jadwal Penelitian	44
Tabel 4.1 jenis kelamin responden	47
Tabel 4.2 Profil responden Berdasarkan Usia	47
Tabel 4.3 Profil Pendidikan Responden	48
Tabel 4.4 Hasil dan persentase pada item pernyataan (X1.1)	49
Tabel 4.5 Hasil dan persentase pada item pernyataan (X1.2)	49
Tabel 4.6 Hasil dan persentase pada item pernyataan (X1.3)	50
Tabel 4.7 Hasil dan persentase pada item pernyataan (X1.4)	50
Tabel 4.8 Hasil dan persentase pada item pernyataan (X1.5)	51
Tabel 4.9 Hasil dan persentase pada item pernyataan (X1.6)	51
Tabel 4.10 Hasil dan persentase pada item pernyataan (X2.1)	51
Tabel 4.11 Hasil dan persentase pada item pernyataan (X2.2)	52
Tabel 4.12 Hasil dan persentase pada item pernyataan (X2.3)	53
Tabel 4.13 Hasil dan persentase pada item pernyataan (X2.4)	53
Tabel 4.14 Hasil dan persentase pada item pernyataan (X2.5)	53
Tabel 4.15 Hasil dan persentase pada item pernyataan (Y1.1)	54
Tabel 4.16 Hasil dan persentase pada item pernyataan (Y1.2)	54
Tabel 4.17 Hasil dan persentase pada item pernyataan Y1.3	55
Tabel 4.18 Hasil dan persentase pada item pernyataan Y1.4	55
Tabel 4.19 Hasil dan persentase pada item pernyataan Y1.5	56
Tabel 4.20 Hasil dan persentase pada item pernyataan Y1.6	56
Tabel 4.21 Hasil uji validitas	57
Tabel 4.22 Hasil Uji Reliabilitas	59
Tabel 4.23 Hasil Uji Normalitas	62
Tabel 4.25 Hasil Uji Multikolinearitas	63
Tabel 4.26 Hasil Uji Heteroskedastisitas	63
Tabel 4.27 Analisis Regresi Linier Berganda	65
Tabel 4.28 Hasil Uji Determinasi (R^2)	66
Tabel 4.29 Hasil uji T	67

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Uji Validitas data	35
Rumus 3.2 Metode Cronbach's Alpha	36
Rumus 3.3 Analisis Regresi Linier Berganda	39
Rumus 3.4 Koefisien Determinasi	40
Rumus 3.5 Determinasi Dua Variabel Independen	40
Rumus 3.6 T hitung	41
Rumus 3.7 F Hitung	42

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Riwayat Hidup	74
Lampiran 2 Kuesioner	75
Lampiran 3 Tabulasi Data Responden Kuesioner	78
Lampiran 4 Tabulasi.....	82
Lampiran 5 Hasil Pengolahan data SPSS.....	87
Lampiran 6 Tabel (Koefisien korelasi Sederhana	97
Lampiran 7 Tabel r (koefisien korelasi sederhana)	103
Lampiran 8 Titik Persentase Distribusi F Untuk Probabilitas 0,05.....	109

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Umumnya setiap perusahaan akan selalu berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Di dalam usahanya untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan akan dihadapkan pada berbagai masalah, baik masalah internal maupun eksternal juga yang bersifat finansial maupun nonfinansial dan pada umumnya disiplin kerja menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan dimana pembentuknya tidak timbul dengan sendirinya melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun nonformal. Hal tersebut saling berkaitan dimana pada akhirnya hal-hal tersebut memaksa badan organisasi atau badan usaha yang selalu cepat tanggap untuk mengatasinya. Pengelolaan perusahaan atau organisasi meliputi penentuan kebijakan dan pelaksanaan yang melibatkan unsur manusia.

Manusia salah satu hal penting dalam suatu perusahaan karena pada dasarnya sumber daya manusia yang dapat menentukan tinggi rendahnya kemajuan perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh Astuti (2018: 90) bahwa sumber daya manusia merupakan aset untuk mendukung pencapaian tujuan suatu perusahaan ataupun organisasi. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk bertahan dalam suatu lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius. Maka

keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan dapat dilihat dari tingkat disiplin karyawan di suatu perusahaan ataupun organisasi.

Disiplin kerja dalam suatu perusahaan bertujuan agar karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan dari pihak manapun. Pernyataan ini didukung oleh Rompas, Tewal, & Dotulong (2018: 1980) bahwa disiplin yang baik dapat dinilai dari sikap yang saling menghormati serta taat pada peraturan yang berlaku dalam suatu perusahaan yang dapat menimbulkan dampak positif terhadap aktivitas perusahaan.

Disiplin sangat diperlukan baik individu maupun organisasi manapun. Pemberian kompensasi merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin karyawan. Jika perusahaan memberikan kompensasi yang layak kepada karyawan maka secara otomatis karyawan dalam suatu perusahaan akan dengan mudah meningkatkan disiplin dalam hidup mereka yang berpengaruh pada kemajuan perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan yang mempunyai karyawan yang disiplin akan membantu tercapainya tujuan perusahaan tersebut dan target yang sudah ditentukan pun dengan mudah tercapai. Sebaliknya jika suatu individu atau organisasi dalam perusahaan mempunyai tingkat disiplin yang buruk dapat menimbulkan efek negatif pada perusahaan tersebut yang dapat dilihat dari tidak tercapainya target yang sudah ditetapkan, menurunnya pendapatan perusahaan, pekerjaan yang tidak selesai pada tepat waktu, mangkir atau bolos dan sering izin untuk keperluan pribadi.

Kompensasi salah satu hal penting yang merupakan dorongan atau motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja. Kompensasi menggambarkan hal utama bagi seseorang dalam melakukan pekerjaan yang dilakukannya. Kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat dilihat dari balas jasa (*reward*) yang diberikan perusahaan baik secara fisik maupun non fisik terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan kepada perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh Farid, Robustin, & Barlian (2018: 273) bahwa kompensasi merupakan suatu balas jasa yang diterima karyawan dari suatu perusahaan, yang bersifat finansial maupun non finansial pada periode yang sudah ditentukan. Salah satu penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat dilihat dari tunjangan hari raya untuk yang beragama islam dan menjelang hari natal serta intensif bagi setiap masing-masing karyawan. Maka kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien dengan ini kinerja karyawan akan meningkat.

Keberhasilan karyawan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja seorang pegawai dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang ditunjukkan melalui kemampuannya dalam menyelesaikan setiap tugas atau pekerjaan baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Pernyataan ini didukung oleh Azis (2018: 2) bahwa kemampuan seorang pegawai yang baik dapat memberikan hasil sesuai yang diharapkan dalam suatu perusahaan ataupun organisasi yang dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Kemampuan kerja karyawan sangat dibutuhkan, berhubung dalam hal tersebut akan menunjukkan sejauh mana pegawai melakukan tugas yang dibebankan kepadanya. Maka kemampuan kerja suatu hal penting dalam sukses atau tidaknya tujuan dari suatu perusahaan. Sehingga perusahaan tersebut dapat mempertahankan karyawan sebagai mitra utama dalam penunjang keberhasilan suatu perusahaan.

Pernyataan ini didukung oleh Suhasto & Lestariningsih (2018: 44) bahwa dengan pencapaian kinerja karyawan maka suatu perusahaan mampu menghasilkan pencapaian target sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Karena setiap kinerja karyawan yang baik dan berkualitas akan membantu mencapai tujuan perusahaan dan sebaliknya jika kinerja suatu karyawan mengalami penurunan akan berdampak buruk pada pencapaian perusahaan.

Penelitian ini mengambil objek di Ramayana Department Store Panbil Mall Batam yang berdiri pada tahun 1978. Pada tahun 1996 Ramayana Department Store sudah memiliki 45 store. Saat ini Ramayana memiliki 118 store yang tersebar diseluruh Indonesia. Perusahaan ini menyediakan kebutuhan primer dan sekunder bagi setiap pelanggannya dan juga menyediakan peralatan rumah tangga.

Disiplin yang terjadi pada Ramayana Department Store Panbil Mall Batam masih sangat rendah dikarenakan masih banyak ditemukan karyawan tidak menerapkan sistem kerja yang disiplin saat melakukan pekerjaan yang dapat dilihat dari peningkatan absensi karyawan setiap bulannya. Berikut merupakan data karyawan Ramayana Department store Panbil Mall Batam selama 2 (dua) tahun terakhir:

Tabel 1.1 Absensi karyawan tahun 2017 - 2018

Tahun 2017		Tahun 2018	
Bulan	Jumlah absensi karyawan	Bulan	Jumlah absensi karyawan
Januari	17	Januari	12
Februari	11	Februari	19
Maret	17	Maret	17
April	12	April	21
Mei	13	Mei	33
Juni	17	Juni	25
Juli	5	Juli	22
Agustus	17	Agustus	25
September	19	September	21
Oktober	21	Oktober	25
November	13	November	19
Desember	11	Desember	29

Sumber: Ramayana Department Store Panbil Mall Batam

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa tingkat disiplin karyawan terjadi penurunan setiap bulannya selama 2 (dua) tahun terakhir tingkat penurunan absensi yang sangat tinggi dapat dilihat di Tahun 2018 yang semakin meningkatnya ketidakhadiran karyawan. Bulan Mei 2018 ditemukan 33 karyawan tidak masuk kerja yang berdampak pada hasil kerja yang dihasilkan setiap karyawan kepada perusahaan tidak memuaskan. Tingkat disiplin yang menurun setiap tahun tersebut tidak mendapat penegasan khusus dari atasan dapat dilihat dari tidak diberikannya SP (surat peringatan) pada karyawan yang sering absen hal tersebut tidak akan membuat karyawan mendapatkan efek jera pada

absensi yang dilakukan setiap bulannya. Penurunan disiplin pada kinerja karyawan ini sangat berdampak buruk bagi kemajuan perusahaan dan setiap tugas yang diberikan oleh perusahaan sering tertunda karna banyak karyawan yang absen atau tidak masuk. Akibat banyaknya karyawan yang tidak masuk berdampak pada pekerjaan karyawan tidak selesai tepat waktu dan saat mereka menyelesaikan pekerjaannya mereka menyelesaikannya dengan buru-buru yang mengakibatkan hasil dari pekerjaannya tidak memuaskan. Fenomena tersebut tentunya harus diantisipasi oleh pihak perusahaan dengan melakukan penyelidikan mengenai apa yang menjadi penyebab meningkatnya absensi karyawan yang membuat perusahaan cenderung mengalami penurunan.

Beberapa faktor yang menyebabkan penurunan tingkat kehadiran karyawan salah satunya disebabkan tidak sesuainya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, yang dapat dilihat dari tidak meratanya pemberian upah sesuai UMK bagi setiap karyawan dimana pemberian upah sesuai UMK hanya diberikan kepada karyawan tetap saja. Sesuai observasi yang sudah dilakukan ditemukan karyawan yang sering absen merupakan karyawan kontrak yang dimana mendapatkan upah dibawah UMK sehingga kinerja karyawan tidak maksimal dan mengakibatkan pencapaian tingkat pekerjaan tidak sesuai target yang sudah diberikan, perusahaan juga selalu menuntut loyalitas karyawan yang tinggi tetapi tidak di beri penghargaan atau *reward* oleh perusahaan serta tidak semua karyawan diberikan fasilitas seperti BPJS atau kartu kesehatan. Pemberian BPJS atau kartu kesehatan hanya diberikan kepada karyawan yang sudah menjadi karyawan tetap saja.

Kompensasi yang diberikan Ramayana Panbil Mall Batam pada karyawannya masih sangat tergolong rendah salah satunya dapat dilihat dari pemberian gaji oleh perusahaan kepada karyawan yang masih dibawah UMK (upah minimum kota) yang sudah ditetapkan oleh pemerintah. Berikut ini merupakan data kompensasi berupa gaji yang diberikan perusahaan ke pada karyawan perbulannya.

Tabel 1.2 Data gaji karyawan berdasarkan posisi

No	Jabatan	Gaji karyawan kontrak	Gaji karyawan tetap	Insentif
1	Staff office	Rp.3.200.000	Rp. 3.806.358	Rp.300.000
2	Kasir	Rp.2.900.000	Rp. 3.806.358	Rp.250.000
3	Spg	Rp.2.500.000	Rp. 3.806.358	Rp.200.000
4	OB	Rp.2.000.000	-	Rp.150.000
5.	Security	Rp.2.500.000	Rp. 3.000.000	Rp.150.000
6.	Driver	Rp.2.000.000	Rp. 3.000.000	Rp.150.000

Sumber:Ramayana Department Store Panbil Mall Batam.

Berdasarkan data diatas yang didapat dari hasil wawancara langsung pada tanggal 25 April 2019 antara peneliti dengan Ibu Meti selaku HRD di perusahaan tersebut, dapat dilihat perolehan kompensasi berdasarkan gaji yang di terima setiap karyawan memiliki perbedaan mulai dari *Staff office* sampai dengan driver dan terdapat perbedaan gaji yang diterima setiap karyawan dari karyawan kontrak hingga karyawan tetap selama periode satu bulan sangat tergolong rendah di bandingkan dengan UMK (upah minimum kota) yang ditetapkan apa lagi dilihat

dari kebutuhan pokok saat ini yang bisa dibbilang tinggi dan tidak sesuai dengan apa yang mereka dapatkan dari perusahaan. Menurut observasi yang sudah dilakukan oleh peneliti, hal ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang menurun karna gaji yang diterima karyawan setiap bulannya tidak sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan tidak mencukupi dengan biaya hidup mereka sehingga mengakibatkan karyawan yang bekerja di Ramayana Departmen Store Panbil Mall batam bermalas-malasan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka maka target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan tidak tercapai dikarnakan kinerja yang semakin menurun akibat gaji yang diterima mereka.

Disiplin serta kompensasi yang tidak sesuai memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena semakin sesuai kompensasi yang diterima maka karyawan tersebut akan semakin semngat menyelesaikan tugasnya dan menaati setiap peraturan yang diterapkan suatu perusahaan. Disiplin yang diterapkan karyawan pada perusahaan akan membantu perusahaan meraih tujuan yang ditentukan perusahaan dan jika seorang karyawan memiliki tingkat disiplin pasti akan bertanggung jawab atas tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Pemberian kompensasi yang layak kepada karyawan juga sangat berpengaruh pada tingkat kinerja karyawan jika perusahaan memberikan gaji yang layak kepada karyawan secara otomatis karyawan tersebut akan semangat dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan oleh penulis diatas, penulis tertarik untuk menganalisis pengaruh disiplin dan kompensasi terhadap tingkat kinerja karyawan. Oleh sebab itu peneliti penting mengkaji lebih dalam

lagi tentang **“Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ramayana Department Store Panbil Mall Batam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang sudah dijelaskan, maka penulis mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Menurunnya kinerja karyawan sehingga menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya.
2. Tingginya tingkat absensi pada karyawan yang mengakibatkan penyelesaian pekerjaan cenderung terlambat dari target yang sudah diberikan.
3. Tuntutan loyalitas yang tinggi tetapi tidak diberikan penghargaan, menyebabkan karyawan kurang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Tidak sesuainya kompensasi yang diberikan perusahaan sehingga banyak karyawan yang absen atau tidak masuk kerja
5. Minimnya peringatan kepada karyawan yang sering absen yang mengakibatkan penurunan tingkat disiplin.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijabarkan di atas dan dikarenakan keterbatasan waktu maka batasan masalah dalam penelitian hanya pada disiplin, kompensasi dan kinerja karyawan pada Ramayana Departmen Store Panbil Mall Batam

1.4 Perumusan Masalah

Sesuai dengan identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah:

1. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Ramayana Department Store Panbil Mall Batam?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Ramayana Department Store Panbil Mall Batam?
3. Apakah disiplin dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Ramayana Department Store Panbil Mall Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada Ramayana Department Store Panbil Mall Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Ramayana Department Store Panbil Mall Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Ramayana Department Store Panbil Mall Batam.

1.6 Manfaat Peneliti

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pihak-pihak berikut:

1. Bagi Peneliti
Menambah wawasan dan pengetahuan tentang bagaimana pengaruh disiplin dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.
2. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi dan informasi yang berguna untuk dijadikan acuan yang ada di perpustakaan Universitas Putera Batam.

3. Bagi Perusahaan

Diharapkan melalui penelitian ini dapat membantu memberikan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan untuk langkah-langkah selanjutnya sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

4. Bagi Peneliti Lanjutan

Sebagai sumbangan bahan tambahan pengetahuan serta sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Disiplin

2.1.1.1 Pengertian Disiplin

Menurut Sinambela (2017: 335) disiplin merupakan sikap ataupun perilaku yang dilakukan dengan ikhlas dan penuh kesadaran guna untuk mengikuti suatu peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau atasan, baik lisan maupun tulisan. Disiplin merupakan perilaku yang patuh dan ketaatan seseorang pada aturan yang sudah ditentukan dalam suatu perusahaan atau organisasi (Fahmi, 2016: 65).

Disiplin dalam suatu perusahaan sangat diperlukan, tingkat disiplin yang baik dalam perusahaan mampu meningkatkan kinerja setiap karyawan yang ada dalam suatu perusahaan tersebut.

Menurut David & Shirley (2018: 262) disiplin adalah tindakan yang dilakukan dalam keadaan sadar oleh seseorang dalam menaati semua peraturan dan kebijakan yang dibuat oleh perusahaan tanpa adanya paksaan dari pihak manapun. Menurut Afandi (2018: 12) disiplin merupakan alat ukur yang dipakai untuk memperbaiki tingkahlaku buruk yang dimiliki oleh karyawan dan meningkatkan kesadaran diri setiap individu untuk mengikuti tata tertib yang berlaku di setiap perusahaan. Berdasarkan penjelasan disiplin dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan rasa saling menghormati dan patuh

atas aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua tujuan yang diinginkan tercapai.

2.1.1.2 Manfaat Disiplin

Patmawati & Realize (2018: 132) menyatakan manfaat disiplin merupakan tindakan mengajak serta melatih karyawan dalam mematuhi setiap peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, guna menghasilkan kinerja yang baik.

2.1.1.3 Jenis-Jenis Disiplin

Menurut Afandi (2018: 18) dalam organisasi perusahaan ada beberapa bentuk disiplin, yaitu:

a. Disiplin preventif

Cara untuk mengajak karyawan dalam mengikuti dan mematuhi pedoman kerja dan peraturan yang sudah ditetapkan oleh organisasi agar terhindar dari pelanggaran yang tidak diinginkan.

b. Disiplin korektif

Upaya untuk memproses karyawan yang melakukan pelanggaran dan mencegah karyawan yang lain untuk melakukan perbuatan yang serupa.

c. Disiplin progresif

Kegiatan yang memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

2.1.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut Afandi (2018: 20-21) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Faktor kompensasi

2. Faktor kepemimpinan
3. Faktor pengawasan
4. Faktor kemampuan
5. Faktor budaya dan organisasi
6. Faktor penghargaan
7. Faktor loyalitas
8. Faktor sanksi dan hukuman
9. Faktor lingkungan
10. Faktor keadilan

2.1.1.5 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Hasibuan (2016: 194) menjelaskan pada dasarnya indikator yang mempengaruhi disiplin karyawan perusahaan, yaitu:

- a. Tujuan dan kemampuan

Suatu tujuan yang akan dicapai harus memiliki kejelasan dan menantang bagi kemampuan karyawan, agar karyawan tersebut memiliki kedisiplinan dalam mengerjakan setiap tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

- b. Keteladanan Pimpinan

Sifat teladan yang dimiliki pimpinan dapat mempengaruhi tingkat disiplin karyawan. Seorang pimpinan harus memberikan contoh yang baik, adil, jujur dan disiplin kepada bawahannya. Dengan adanya teladan pimpinan yang baik secara otomatis bawahaan pun akan mengikuti sifat disiplin yang ditunjukkan oleh pimpinannya

- c. Keadilan

Juga memiliki pengaruh terhadap kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia selalu merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

d. Pengawasan melekat

Pengawasan melekat atau waskat merupakan tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan dalam suatu perusahaan. Dimana seorang pimpinan melakukan pengawasan terhadap cara kerja dan kemampuan kerja bawahannya sehingga berdampak efektif dalam mewujudkan sifat disiplin karyawan.

e. Sanksi atau hukuman

Dengan diterapkannya hukuman ataupun sanksi yang berat untuk karyawan yang melanggar peraturan akan membuat efek jera bagi karyawan tersebut.

f. Ketegasan

Ketegasan seorang pimpinan sangat penting dalam mendukung kedisiplinan karyawan. Seorang pimpinan sebaiknya memiliki sifat tegas dalam mengambil keputusan untuk memberikan peringatan bagi karyawan yang melanggar aturan

g. Hubungan sesama rekan kerja

Menjalin hubungan harmonis antara sesama karyawan dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan, karena dengan hubungan kerja yang baik yang dibangun oleh setiap karyawan akan mampu membuat karyawan tersebut

saling menghargai sesama rekan kerja dan menghargai setiap peraturan yang diterapkan dalam perusahaan.

h. Balas jasa

Balas jasa juga mempengaruhi kedisiplinan karyawan karna dengan adanya balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atau suatu organisasi yang menarik akan meningkatkan kedisiplinan karyawan tersebut.

Afandi (2018: 21) menyatakan indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

a. Berdasarkan dimensi ketaatan waktu

1. Masuk kerja tepat waktu
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tidak pernah mangkir/tidak masuk kerja

b. Berdasarkan dimensi tanggung jawab kerja

1. Patuh terhadap aturan yang dibuat
2. Target pekerjaan
3. Membuat laporan hasil pekerjaan

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Sofyandi (2013: 159) mengemukakan kompensasi merupakan biaya yang dikeluarkan oleh suatu organisasi dengan harapan bahwa perusahaan atau organisasi akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja serta hasil kerja yang baik dari pegawai. Semakin tinggi penghargaan yang diterima setiap karyawan melalui kompensasi yang diterima dapat membuat setiap karyawan

yang bekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi semangat dalam melakukan tugas yang sudah dipercayakan kepadanya dan mampu menyelesaikannya dengan tepat waktu.

Kompensasi merupakan imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa yang sudah diberikan untuk organisasi (Sinambela, 2017: 216). Sejalan dengan pernyataan diatas Yusuf (2015: 235) juga berpendapat bahwa kompensasi juga merupakan balas jasa yang diterima karyawan berupa gaji, upah dan insentif.

Menurut Wirawan (2015: 368) kompensasi merupakan suatu imbalan finansial dan nonfinansial yang diterima oleh karyawan dari pihak perusahaan sebagai hasil hubungan kerja yang sudah disepakati oleh kedua belah pihak.

Berdasarkan pengertian kompensasi dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan balas jasa yang diberikan perusahaan untuk karyawan, dimana karyawan sudah memberikan tenaga dan juga pikiran demi adanya sebuah kemajuan perusahaan agar dapat berfungsi dan mencapai target yang ditetapkan.

2.1.2.2 Tujuan Kompensasi

Menurut Sofyandi (2013: 162) tujuan perusahaan memberikan kompensasi adalah:

1. Ikatan kerjasama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan harus memberikan imbalan atas balas jasa yang sudah diberikan karyawan.

2. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik sehingga perusahaan akan memperoleh kepuasan kerja dari karyawannya.

3. Motivasi

Jika balas jasa yang diterima sesuai dengan apa yang dikerjakan secara otomatis dapat memotivasi karyawan untuk lebih giat lagi dalam melakukan pekerjaannya.

4. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati setiap peraturan yang sudah ditetapkan.

2.1.2.3 Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Sofyandi (2013: 159) dalam perusahaan atau organisasi ada beberapa macam jenis kompensasi, yaitu:

1. Kompensasi langsung

Kompensasi yang diterima secara langsung oleh seorang karyawan seperti: gaji, upah, bonus, intensif.

2. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dengan usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan seperti: asuransi kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya

2.1.2.4 Indikator-Indikator Kompensasi

Afandi (2018) menyatakan secara umum ada beberapa indikator dalam kompensasi, yaitu:

1. Gaji

Gaji merupakan biaya yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai, yang diterima secara rutin setiap bulannya walaupun tidak masuk kerja maka gaji tetap diterima secara penuh

2. Upah

Upah merupakan pembayaran yang diberikan kepada pegawai sesuai lamanya jam kerja.

3. Insentif

Insentif merupakan penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitasnya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu

4. Asuransi

Asuransi merupakan penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum dari pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

5. Fasilitas

Fasilitas yang diberikan untuk karyawan seperti rumah, mobil, sepeda motor guna untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Edison, Anwar, & Komariyah (2017: 188) kinerja merupakan hasil dari proses yang dapat diukur selama periode yang sudah ditentukan berdasarkan kesepakatan yang sudah ditentukan

Kinerja merupakan suatu hasil kerja seseorang yang dinilai dari kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sejalan dengan pernyataan diatas menurut Moeheriono (2009: 60) kinerja merupakan tingkat pencapaian dalam suatu pekerjaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, dan visi dalam suatu perusahaan. Menurut Afandi (2018: 84) kinerja merupakan kesediaan seseorang maupun kelompok untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil sesuai yang diharapkan.

Berdasarkan pengertian kinerja dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dapat dinilai secara kualitas dan kuantitas dalam jangka waktu tertentu.

2.1.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Yani (2012: 119) menyatakan tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama bekerja.
2. Pemberian imbalan seperti kenaikan gaji
3. Meningkatkan rasa tanggung jawab yang tinggi dari karyawan
4. Untuk membedakan karyawan.

5. Pengembangan SDM yang masih bisa dibedakan kedalam:
 - a. Penugasan kembali, seperti mutasi atau rotasi pekerjaan
 - b. Kenaikan jabatan dan promosi
 - c. Training atau latihan
6. Meningkatkan motivasi kerja
7. Meningkatkan etos kerja

2.1.3.3 Faktor-Fakto yang Mempengaruhi Kinerja

Moeheriono (2009:61) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Harapan mengenai imbalan
2. Dorongan
3. Kemampuan
4. Kebutuhan dan sifat
5. Persepsi terhadap tugas
6. Imbalan internal dan eksternal
7. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja

2.1.3.4 Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2018: 209) indikator kinerja terkait dengan:

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap kemampuan dan keterampilan karyawan.

2. Kuantitas (jumlah)

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan yang dapat dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh seseorang.

3. waktu.

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. Penekanan Biaya.

Penekanan biaya merupakan suatu biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan yang sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

5. Pengawasan.

Hampir semua jenis pekerjaan dilakukan pengawasan pada pekerjaan yang sedang berjalan. Pada umumnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik. Maka karna itu, setiap aktivitas pekerjaan harus memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang sudah ditetapkan. Dengan dilakukann pengawasan terhadap karyawan yang sedang melakukan pekerjaannya membuat mereka lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya dan jika ditemukan kesalahan dalam pekerjaannya akan memudahkan untuk melakukan koreksi atau perbaikan.

6. Hubungan antara karyawan.

Penilaian kinerja sering sekali dikaitkan dengan kerja sama yang sudah terjalin antara karyawan dengan pimpinan perusahaan. Hubungan yang baik yang diciptakan oleh karyawan dan pimpinan juga akan menciptakan

suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan hal mendasar dalam menyusun penelitian ini. Kesimpulan dari hasil penelitian terdahulu mampu memberikan penguatan terhadap kajian teoritis sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh R. Basuki & S (2018:) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rsia YK Mandiri Palembang. Teknik analisis data yang dipakai adalah regresi linier berganda. Yang hasilnya menyatakan disiplin kerja dan kompensasi secara simultan dan parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Tindow, Mekel, & Sendow (2014: 1) dengan judul Disiplin kerja, Motivasi, dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. Teknik analisis data yang dipakai yaitu regresi linier berganda, kesimpulannya menyatakan Disiplin Kerja, Motivasi, dan kompensasi secara simultan dan persial berpengaruh positif dan singnifikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Suratinoyo, Saerang, & Trang (2018) dengan judul Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan PT.Uphus Khamang Indonesia. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan hasil penelitian motivasi kerja, komitmen organisasional dan disiplin kerja secara simultan dan parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

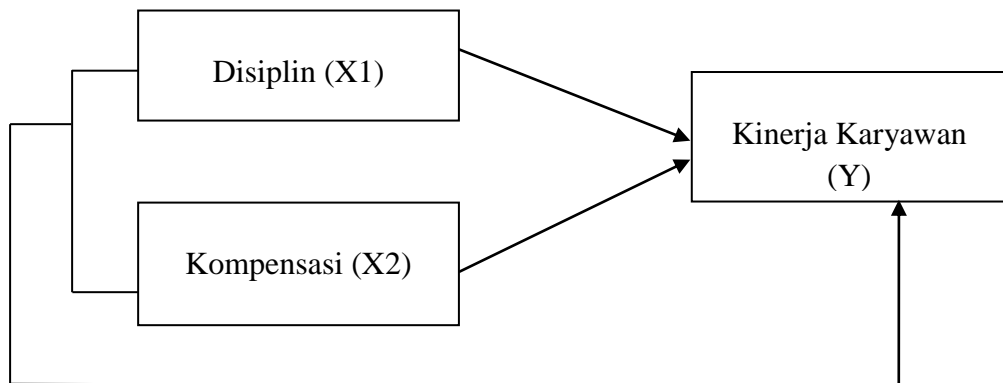
Penelitian yang dilakukan oleh Suriani, Adolfina, & Lumintang (2018) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja dan Etika kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Transindo Jaya Bahari Maumbi Manado. Teknik analisis data yang dipakai yaitu regresi linier berganda dengan hasil penelitian Kompensasi, Disiplin kerja dan Etika kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Aromega, Kojo, & Lengkong (2019) tentang Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hotel Manado. Teknik penulisan data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan hasil penelitian kompensasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ginting, 2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap kinerja Karyawan di PT Sekar Mulia Abadi Medan. Teknik penulisan data menggunakan regresi linier berganda dengan hasil penelitian disiplin kerja dan Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori yang dikemukakan, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah pengaruh disiplin dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:

- H1: Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Ramayana Department Store Panbil Mall Batam.
- H2: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Ramayana Department Store Panbil Mall Batam.
- H3: Disiplin dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Ramayana Department Store Panbil Mall Batam.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut Martono (2016: 70) Desain penelitian merupakan suatu konsep penelitian, proposal penelitian merupakan suatu data yang memberi penjelasan petunjuk dan arahan dari berbagai komponen yang akan digunakan oleh peneliti untuk melaksanakan suatu penelitian. Menurut Martono (2016: 146) Desain penelitian merupakan penjelasan yang berkaitan dengan komponen yang akan dipakai peneliti serta aktivitas yang akan dilakukan selama proses penelitian. Pada umumnya desain penelitian ditempatkan pada awal bab yang tujuan dapat memberikan petunjuk serta arahan yang sistematis kepada peneliti tentang kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan, kapan dilakukan serta bagaimana cara melakukannya.

Desain penelitian ini merupakan desain penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012: 7) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu untuk pengumpulan data dapat digunakan dengan instrumen penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik yang bertujuan menguji hipotesis yang akan digunakan.

3.2 Operasional Variabel

Secara teoritis variable merupakan cara yang diterima oleh seseorang atau objek yang mengandung nilai dan konsep yang memiliki variasi nilai. Martono

(2016: 355) menyatakan fenomena didalam penelitian kuantitatif dapat diprediksi apabila hubungan antara variabel tertentu dapat diketahui.

Penelitian dengan melihat pengaruh suatu perlakuan dapat dikategorikan kedalam variable bebas/penyebab atau independen variable (X), sedangkan variable tidak terikat/akibat atau dependen variable (Y). Menurut hubungan variable dengan variable yang lain maka macam-macam variable dalam penelitian dapat dibedakan menjadi:

3.2.1 Variable Independen

Sugiyono (2018: 61) berpendapat bahwa variable independen yang mempengaruhi perubahan atau timbulnya variable lain yang menjelaskan terjadinya topik penelitian, biasanya dinotasikan dengan simbol X. Dalam penelitian ini variable independen (X_1) dalam penelitian ini adalah disiplin.

Menurut Afandi (2018) indikator-indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan dimensi ketaatan waktu
 1. Masuk kerja tepat waktu
 2. Penggunaan waktu secara efektif
 3. Tidak pernah mangkir/tidak masuk kerja
- b. Berdasarkan dimensi tanggung jawab kerja
 1. Mematuhi semua aturan organisasi atau perusahaan
 2. Target pekerjaan
 3. Membuat laporan pekerjaan

Variable Independen (X_2) dalam penelitian ini adalah kompensasi, Afandi (2018) menyatakan pada umum ada beberapa indikator dalam kompensasi, yaitu:

1. Gaji

Gaji merupakan biaya yang diberikan pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji tetap diterima secara penuh

2. Upah

Upah merupakan pembayaran yang diberikan kepada pegawai sesuai lamanya jam kerja.

3. Insentif

Insentif merupakan penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitasnya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu

4. Tunjangan

Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi berupa asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

5. Fasilitas

Fasilitas yang disediakan perusahaan untuk karyawan seperti rumah, mobil, sepeda motor guna untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3.2.2 Variable Dependen

Sugiyono (2018: 61) berpendapat bahwa variable dependen biasanya disebut sebagai variabel terikat dimana variable tersebut merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karna adanya variabel bebas, biasanya dinotasikan dengan Y.

Indikator kinerja menurut Kasmir (2018: 209) yaitu:

1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan pengukuran hasil kerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap kemampuan dan keterampilan karyawan. Semakin baik kualitas kerja yang dihasilkan karyawan akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dan target yang sudah ditentukan

2. Kuantitas (jumlah)

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan yang dapat dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh seseorang. Semakin baik kualitas kerja yang dihasilkan karyawan akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dan target yang sudah ditentukan

3. waktu.

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. Penekanan Biaya.

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan yang sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

5. Pengawasan.

Hampir semua jenis pekerjaan dilakukan pengawasan pada pekerjaan yang sedang berjalan. Pada umumnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik. Maka karna itu, setiap aktivitas

pekerjaan harus memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang sudah ditetapkan. Dengan dilakukannya pengawasan terhadap karyawan yang sedang melakukan pekerjaannya membuat mereka lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya dan jika ditemukan kesalahan dalam pekerjaannya akan memudahkan untuk melakukan koreksi atau perbaikan dan diharapkan untuk kedepannya tidak ditemukan lagi kesalahan dalam pekerjaannya.

6. Hubungan antara karyawan.

Penilaian kinerja sering sekali dikaitkan dengan kerja sama yang sudah terjalin antara karyawan dengan pimpinan perusahaan. Hubungan yang baik yang diciptakan oleh karyawan dan pimpinan juga akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik dan mampu mencapai target perusahaan.

Secara terperinci, definisi operasional variable penelitian ini dapat dilihat pada table dibawa:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variable

Variable	Definisi Variable	Indikator	Skala
Disiplin (X1)	Suatu kepatuhan seseorang dalam mengikuti setiap peraturan atau tata tertib yang dikarnakan oleh dorongan dari dalam diri sendi tanpa adanya paksaan dari pihak internal	A. Ketaatan waktu 1. Masuk kerja tepat waktu 2. Tidak pernah mangkir/tidak masuk kerja 3. Penggunaan waktu secara efektif B. Tanggung jawab kerja 1. Mematuhi setiap peraturan organisasi atau perusahaan 2. Target pekerjaan 3. Membuat laporan harian	Likert
Kompensasi (X2)	Suatu imbalan atau balas jasa yang diterima oleh seorang pekerja atas hasil kerjanya pada suatu perusahaan	1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Asuransi 5. Fasilitas	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Sesuatu pencapaian hasil kerja individu maupun kelompok dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi untuk mencapai tujuan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.	1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas (jumlah) 3. waktu 4. Penekanan biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar karyawan	Likert

Sumber: Peneliti, 2019

3.3 Populasi Dan Sample

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018: 117) populasi merupakan proses penalaran yang membentuk kesimpulan secara umum melalui suatu kejadian yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas ataupun karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mengambil suatu kesimpulan. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan Ramayana Department Store Panbil Mall Batam sehingga total secara keseluruhan terdapat 125 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018: 118) sampel ialah bagian dari karakteristik yang dimiliki populasi yang memiliki ciri-ciri ataupun keadaan yang akan diteliti. Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi yang akan digunakan sebagai sampel. Hal ini sering sekali digunakan jika jumlah populasi yang ditemukan relatif lebih sedikit atau peneliti ingin membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang relatif kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota dijadikan sampel (Sujarweni, 2015: 88). Sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah seluruh anggota dari populasi yaitu sebanyak 125 orang. Metode ini disebut pengambilan sampel jenuh.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang akan dipakai peneliti ada dua macam, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Berikut pengertian dari kedua data berikut;

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah data yang didapat dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Data yang diperoleh oleh peneliti dari data primer ini harus dioleh lagi. Data primer yang digunakan adalah pengisian kuisisioner yang disebarakan kepada responden.

2. Sumber Data Skunder

Sumber data yang diperoleh dari catatan, buku, dan majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, artikel, dan sebagainya. Data yang diperoleh peneliti dari data sekunder ini tidak perlu diolah lagi

Dilakukan beberapa cara untuk pengumpulan data yaitu dengan instrument yang akan digunakan untuk sumber datanya. Untuk penelitian kuantitatif maka skala pengukuran yang diperlukan adalah kuesioner. Menurut Sujarweni (2015: 94) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis yang akan dijawab oleh responden. Skala yang dipakai yaitu skala likert. Skala likert merupakan skala yang didasari pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan ataupun pernyataan yang berkaitan dengan indikatif-indikator konsep atau variabel yang sedang diukur. Penjelasan tersebut didukung oleh Sugiyono (2017: 107) bahwa skala likert merupakan alat yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat serta persepsi seseorang tentang fenomena sosial yang sedang terjadi. Dalam skala likert, responden diminta untuk menjawab sebuah pertanyaan dengan menyatakan setuju atau tidak setuju terhadap setiap pertanyaan maupun pernyataan yang sudah disediakan oleh peneliti.

Tabel 3.2 Skala Likert

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

Sumber: (Sugiyono, 2017:10)

3.5 Metode Analisa Data

Dalam menganalisis data untuk menjawab kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi dalam penelitian ini, digunakan bantuan program statistik SPSS (*Statistical Package For The Social Science*) Versi 20.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Menurut Siregar (2016: 221) analisis deskriptif merupakan bentuk dari suatu analisis data penelitian untuk melakukan pengujian generalisasi dari hasil penelitian yang berdasarkan pada satu sampel. Statistik deskriptif menggambarkan karakteristik data yang berasal dari sampel. Statistik deskriptif seperti mean, median, modus, presentil, dalam bentuk analisis angka ataupun gambar atau diagram. Sujarweni (2015: 123)

Berdasarkan uraian hasil jawaban yang sudah dibagikan kepada karyawan Ramayana Department Store Panbil Mall Batam, yang hasilnya akan diolah dengan statistik deskriptif guna untuk menampilkan data responden.

3.5.2 Uji Kualitas Instrumen

Dalam penelitian ini data yang sudah didapat dari kuesioner sebagai alat pengumpulan data selanjutnya akan dilakukan analisis dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas data.

3.5.2.1 Uji Validitas Instrumen

Priyanto (2016: 143) berpendapat bahwa uji validitas dapat dipakai untuk mengetahui seberapa akurat instrumen ataupun item dalam mengukur sesuatu yang akan diukur. Dalam hal ini pengukuran data dapat dilakukan melalui kuesioner dimana item kuesioner yang tidak valid berarti tidak dapat diukur yang mengakibatkan hasil yang diperoleh tidak dapat dipercaya, maka item yang tidak valid tersebut harus dilakukan perbaikan. Menurut Wibowo (2012: 36) untuk pengumpulan data dapat dilakukan berupa uji validitas yang memakai pengujian validitas yang paling umum yaitu penggunaan korelasi *Bivariate Pearson* (*Pearson Product Moment*) yang dirumuskan sebagai berikut:

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

Rumus 3.1 Uji Validitas data

Sumber: Wibowo (2012: 37)

Dimana rumus:

r_{ix} = koefisien

i = skor item

x = skor total dari X

n = Jumlah banyaknya subjek

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan sig. 0,05 kriteria dapat diterima valid ataupun tidak valid, jika:

1. Jika r hitung $\geq r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig 0,050) maka item ataupun instrumen pertanyaan berkorelasi secara signifikan terhadap skor total item (dapat dikatakan valid)
2. Jika r hitung $< r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig 0,050) maka item ataupun instrumen pada pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (tidak valid)

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Priyanto (2016: 154) menyatakan uji reliabilitas digunakan untuk menguji suatu tingkat kestabilan alat ukur, apakah hasilnya tetap sama jika dilakukan pengukuran ulang. Instrumen kuesioner yang tidak reliabel dinyatakan tidak stabil. Uji reliabilitas dapat digunakan dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*. Wibowo (2012: 52) metode *Cronbach Alpha* sering dipakai untuk skala uji yang menggunakan skala Likert, contohnya pengukuran dengan skala 1-5, 1-7. Data dapat dikatakan reliabel apabila r alpha positif dan r alpha $> r$ tabel $df = (\alpha, n-2)$. Menurut (Sujarweni, 2015: 172) uji reliabilitas dapat dilakukan terhadap semua pertanyaan. Jika nilai Alpha $> 0,60$ maka reliabel. Dengan rumus yang dipakai sebagai berikut:

$$r \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Rumus 3:2 Metode Cronbach's Alpha

Sumber: Wibowo (2012: 52)

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Jumlah butiran pertanyaan

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

σ_1^2 = Varian total

Diterima atau tidaknya data terhadap nilai kritis *product moment*, nilai r tabel dilihat dengan penggunaan nilai batasan penentu, contohnya 0,6 nilai yang $< 0,6$ maka reliabilitas tidak baik, sedangkan nilai 0,7 diterima dan nilai diatas 0,8 memiliki nilai yang baik. (Wibowo, 2012: 52)

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Wibowo (2012: 61) menyatakan uji asumsi klasik dapat dipakai untuk memberi uji awal pada suatu perangkat ataupun alat yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data, jenis data dan bentuk data yang akan diproses dari data yang diterima, sehingga syarat dalam mendapatkan data yang tidak biasa menjadi terpenuhi sehingga prinsip *Best Linier Unbiased Estimator* atau BLUE menjadi terpenuhi. Supaya mendapatkan model regresi yang tepat maka uji yang dipakai dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, multikolonieritas dan heteroskedastisitas.

3.5.3.1 Uji Normalitas

Menurut Basuki & Prawoto (2016: 57) menyatakan bahwa uji normalitas digunakan untuk menentukan data yang sudah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil populasi normal. Menurut Wibowo (2012: 61) uji normalitas dilakukan untuk melihat nilai yang diteliti berdistribusi normal atau tidak normal.

Nilai yang normal akan berbentuk seperti lonceng, *bell-shaped curve*. Uji ini dilakukan melalui Histogram Regression Residual yang telah distandarkan, analisis Chi Square memakai nilai kolmogorov-Smirnov. Kurva nilai Residual terstandarisasi bernilai normal apabila Kolmogorov – Smirnov $Z < Z_{\text{tabel}}$; atau melalui kadar Probability Sig (2 tailed) $> \alpha$; sig $> 0,05$.

3.5.3.2 Uji Multikolinieritas

Wibowo (2012: 87) menyatakan bahwa kadar regresi tidak normal jika memiliki nilai yang membentuk persamaan ini. Multikolinearitas dapat dilihat melalui uji yang mampu menunjukkan apakah persamaan memiliki gejala multikolinearitas. Cara yang dilakukan adalah menggunakan *tool* uji yang disebut *Variance Inflation Factor* (VIF).

Caranya dapat dilihat melalui nilai variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Jika kadar dari $VIF < 10$ hal ini menunjukkan tidak ditemukan gejala multikolinearitas. Atau melakukan cara lain dengan mengorelasikan antara variabel bebasnya, jika nilai koefisien korelasi $< 0,5$ maka tidak ditemukan gejala multikolinearitas

3.5.3.3 Uji Heteroskedastitas

Menurut Wibowo (2012: 93) heteroskedastisitas merupakan keadaan yang dimana terdapat varian variabel yang tidak sama. Keadaan ini dapat diartikan bahwa dalam model terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada pengamatan model regresi. Uji heteroskedastisitas dapat memakai metode Barlet dan Rank Spearman atau Uji Spearman's rho, Metode grafik Park Gleyser. Uji

heteroskedastisitas menggunakan uji Park Gleyser melalui mengorelasikan kadar absolute residualnya melalui setiap variabel independen. Apabila nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi > nilai alpha (0,05), maka tidak ditemukan tanda heteroskedastisitas.

3.5.4 Uji Pengaruh

Uji pengaruh menjelaskan bagaimana pengaruh variabel bebas yaitu Disiplin (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y), dengan menggunakan berbagai analisis sebagai berikut:

3.5.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Priyanto (2016: 47) menyatakan bahwa analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen melalui cara persamaan linier. Jika menggunakan satu variabel independen maka disebut analisis regresi linier sederhana sedangkan penggunaan lebih dari satu variabel independen maka disebut analisis regresi linier berganda. Menurut Wibowo (2012: 126) penggunaan model regresi sebagai alat uji akan berdampak positif jika memiliki ketentuan berikut ini: (1) data yang digunakan memiliki tipe data berskala interval atau rasio, (2) data memiliki distribusi normal, (3) memenuhi uji asumsi klasik. Dengan demikian, regresi linier berganda dapat digambarkan sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \dots + b_nx_n$$

Rumus 3.3 Analisis
Regresi Linier Berganda

Sumber: Wibowo (2012: 172)

Keterangan;

Y' = Variabel dependen (variabel respons)

a = Nilai konstanta

b = Nilai koefisien regresi

x_1 = Variabel independen pertama

x_2 = Variabel independen kedua

x_3 = Variabel independen ketiga

x_n = Variabel independen ke- n

3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Wibowo (2012: 135) berpendapat analisis ini digunakan untuk melihat persentase pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk melihat seberapa besar sumbangan persentase pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dapat dilihat melalui tabel R squer. Berikut rumus koefisien Determinasi secara umum:

$$R^2 = \frac{\text{Sum Of Squares Regression}}{\text{Sum Of Total}}$$

Rumus 3.4 Koefisien Determinasi

Sumber: (Wibowo, 2012: 135)

Dibawah ini contoh penerapan koefisien determinasi dengan menggunakan dua variabel independen ;

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2 (ryx_1) (ryx_2) (rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

Rumus 3.5 Determinasi dua Variabel Independen

Sumber: (Wibowo, 2012: 153)

Keterangan:

R^2 = Koefisien Determinasi

ry_{x_1} = Korelasi variabel x_1 dengan y

ry_{x_2} = korelasi variabel x_2 dengan y

rx_1x_2 = Korelasi variabel x_1 dengan variabel x_2

3.5.5 Uji Hipotesis

Sugiyono (2017: 84) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Rumusan masalah bisa berupa suatu pertanyaan tentang hubungan dua variabel atau lebih dari dua variabel. Dalam penelitian ini, uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji t dan uji f.

3.5.5.1 Uji Parsial (Uji T)

Priyanto (2010: 68) uji t dapat dipakai untuk melihat apakah variabel independen dengan variabel dependen mempunyai pengaruh parsial. Hal tersebut dapat dilihat dengan rumus dibawah ini:

$$t_{hitung} = \frac{bi}{Sbi}$$

Rumus 3.6 t hitung

Sumber: Priyanto (2010: 68)

Keterangan:

bi = Koefisien Regresi variabel I

Sbi = Standar error variabel i

Berikut langkah-langkah analisis uji persial t:

1. Menentukan hipotesis

Ho: X1 secara persial tidak berpengaruh terhadap Y

Ha: X2 secara persial berpengaruh terhadap Y

2. Menentukan tingkat signifikan

Tingkat signifikan yang digunakan 0,05 ($\alpha = 5\%$)

3. Menentukan t_{hitung}

t_{hitung} diperoleh dari output

4. Menentukan t_{tabel}

Nilai t_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistc untuk nilai signifikan 0,05/2 dengan derajat kebebasan (df) n-k-1.

5. Kriteria pengujian

Ho diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Ho ditolak jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

6. Membandingkan t hitung dengan t tabel

Jika nilai $-t_{hitung} > -t_{tabel}$, maka Ho diterima

7. Membuat kesimpulan.

3.5.5.2 Uji Simultan (Uji F)

Priyanto (2010: 67) menyatakan uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y)

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

Rumus 3.7 F hitung

Sumber: Priyanto (2010: 67)

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

K = Banyak variabel independen (bebas)

N = Jumlah data atau kasus

Menurut Priyanto (2010: 67) berikut merupakan tahap-tahap dalam melakukan Uji F:

1. Merumuskan hipotesis

Ho: Tidak ada pengaruh antara X1 dan X2 secara simultan terhadap Y

Ha: Ada pengaruh antara X1 dan X2 secara simultan terhadap Y

2. Menentukan tingkat Signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan 0,005 ($\alpha = 5\%$)

3. Menentukan F hitung

f_{hitung} diperoleh dari output

4. Menentukan F tabel

F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada tingkat signifikansi 5% dengan df 1 (jumlah variabel-1) = 2 dan df 2(n-k-1).

1. Tolak ukur pengujian

Ho: diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

Ho: ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

2. Membandingkan F hitung dan F tabel

Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka Ho ditolak

3. Membuat kesimpulan

