

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT REMICON WIDYAPRIMA DI KOTA
BATAM**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH :

**Chandra Heryanto
150910326**

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

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT REMICON WIDYAPRIMA DI KOTA
BATAM**

SKRIPSI

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



DISUSUN OLEH :

**Chandra Heryanto
150910326**

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

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

Nama : Chandra Heryanto
NPM : 150910326
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT REMICON WIDYAPRIMA DI KOTA BATAM

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

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi. ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi. ini digugurkan dan skripsi. 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, 3 Agustus 2019

Materai 6000

Chandra Heryanto
150910326

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT REMICON WIDYAPRIMA DI KOTA
BATAM**

SKRIPSI

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

**Oleh:
Chandra Heryanto
150910326**

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

Batam, 3 Agustus 2019

**Nanda Harry Mardika, S.Pd., M.M
Pembimbing**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Remicon Widyaprima di Kota Batam. Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Remicon Widyaprima. Jumlah sampel yang diambil untuk penelitian ini sebanyak 124 responden. Teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan PT Remicon Widyaprima. Proses perhitungan menggunakan *software* SPSS versi 21.0. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi liner berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja, motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kompensasi secara parsial berpengaruh *negative* terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja, motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai *R square* adalah 0,194 atau 19,4%. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh sebesar 19,4% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 80,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini

Kata kunci : Disiplin Kerja; Motivasi; Kompensasi; Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline, motivation and compensation on the performance of employees at PT Remicon Widyaprima in Batam City. The population studied in this study were employees of PT Remicon Widyaprima. The number of samples taken for this study were 124 respondents. The sample collection technique in this study was carried out by saturated sampling. The data collection technique used in this study is a questionnaire distributed to all employees of PT Remicon Widyaprima. The calculation process uses SPSS version 21.0 software. The method of data analysis in this study uses multiple linear regression analysis. The results showed that work discipline, compensation partially had a significant effect on employee performance, compensation partially had no significant effect on employee performance. Work discipline, motivation partially has a positive effect on employee performance, compensation partially has a negative effect on employee performance. Work discipline, motivation and compensation simultaneously have a significant effect on employee performance. The R square value is 0.194 or 19.4%. This shows that work discipline, motivation and compensation have an effect of 19.4% on employee performance while the remaining 80.6% is influenced by other variables outside of this study

Keywords: *Work Discipline, Motivation, Compensation, Employee Performance.*

KATA PENGANTAR

Syukur dan terima kasih penulis ucapkan kepada Tuhan yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati.

Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putra Batam;
2. Ibu Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putra Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen;
4. Bapak Nanda Harry Mardika, S.Pd., M.M. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putra Batam;
5. Dosen dan Staff Universitas Putra Batam;
6. Bapak Abdul Hakim selaku manajer PT Remicon Widyaprima bersedia memberi izin untuk melakukan penelitian ini.
7. Orang tua yang telah membesarkan dan mendidik penulis serta seluruh anggota keluarga yang telah memberikan motivasi dan dorongan semangat kepada penulis.
8. Teman-teman kampus maupun diluar kampus yang membantu, memotivasi dan membagi pengalamannya dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Para responden yang telah bersedia untuk meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner.

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

Batam, 03 Agustus 2019

Chandra Heryanto

DAFTAR ISI

Contents

SKRIPSI	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	xi
Tabel 1.1 Absensi Karyawan Periode November 2018 – Maret 2019	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	8
1.3. Batasan Masalah	9
1.4. Rumusan Masalah	9
1.5. Tujuan Penelitian.....	10
1.6. Manfaat Penelitian.....	11
1.6.1. Manfaat Teoritis.....	11
1.6.2. Manfaat Praktis	11
BAB II.....	12
2.1. Teori Dasar	12
2.1.1. Kinerja Karyawan	12
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	12
2.1.1.2. Kinerja Dalam Bekerja	13
2.1.1.3. Indikator Kinerja Karyawan.....	14
2.1.2. Disiplin Kerja	15
2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	15
2.1.2.2. Tujuan Disiplin Kerja.....	16

2.1.2.3.	Indikator Disiplin Kerja.....	17
2.1.3	Motivasi.....	17
2.1.3.1.	Pengertian Motivasi	17
2.1.3.2.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	19
2.1.3.3.	Indikator Motivasi	20
2.1.4	Kompensasi.....	21
2.1.4.1.	Pengertian Kompensasi	21
2.1.4.2.	Tujuan Pemberian Kompensasi	22
2.1.4.3.	Fungsi Pemberian Kompensasi.....	23
2.1.4.4.	Indikator Kompensasi	23
2.2.	Penelitian Terdahulu	25
2.3	Kerangka Berpikir.....	27
2.4	Hipotesis.....	27
BAB III.....		29
3.1.	Desain Penelitian.....	29
3.2.	Operasional Variabel.....	29
3.2.1.	Variabel Dependen.....	29
3.2.2.	Variabel Independen.....	30
3.3.	Populasi dan Sampel.....	32
3.3.1.	Populasi.....	32
3.3.2.	Sampel	32
3.4.	Teknik Pengumpulan Data	33
3.5.	Metode Analisis Data	35
3.5.1.	Analisis Deskriptif.....	35
3.5.2.	Uji Kualitas Instrument.....	37
3.5.2.1.	Uji Validitas	37
3.5.2.2.	Uji Reliabilitas	38
3.5.3.	Uji Asumsi Klasik.....	39
3.5.3.1.	Uji Normalitas	40
3.5.3.2.	Uji Multikolinearitas.....	40
3.5.3.3.	Uji Heteroskedastisitas	41

3.5.4.	Uji Pengaruh.....	42
3.5.4.1.	Uji Regresi Linear Berganda	42
3.6.	Uji Hipotesis	43
3.6.1.	Pengujian Secara Simultan (Uji F).....	43
3.6.2.	Pengujian Secara Parsial (Uji T)	43
3.6.3.	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	44
3.7.	Tempat dan Waktu Penelitian	45
4.1.	Hasil Penelitian.....	46
4.1.1.	Profil Responden	46
4.1.1.1.	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
4.1.1.2.	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	46
4.1.1.3.	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan	47
4.1.2.	Analisis Deskriptif.....	48
4.1.2.1.	Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X1)	48
4.1.2.2.	Analisis Deskriptif Variabel Motivasi (X2).....	50
4.1.2.3.	Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi (X3).....	52
4.1.2.4.	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y)	53
4.1.3.	Hasil Uji Validitas	55
4.1.4.	Hasil Uji Reliabilitas	59
4.1.5.	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	60
4.1.5.1.	Hasil Uji Normalitas	60
4.1.5.2.	Hasil Uji Multikolinearitas.....	62
4.1.5.3.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	63
4.1.6.	Uji Pengaruh.....	65
4.1.6.1.	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	65
4.1.6.2.	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	67
4.1.7.	Uji Hipotesis	68
4.1.7.1.	Hasil Uji Secara Parsial (Uji t).....	68
4.1.7.2.	Hasil Uji Secara Simultan (Uji f)	69
4.2.	Pembahasan.....	70
BAB V	74

5.1	Simpulan	74
5.2	Saran	75

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Absensi Karyawan Periode November 2018 – Maret 2019.....	5
Tabel 1.2 Daftar Keterlambatan Karyawan November 2018 – Maret 2019	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	30
Tabel 3.2 Skala Likert	34
Tabel 3.3 Kriteria Analisis Deskriptif	36
Tabel 3.4 Range Validitas	36
Tabel 3.5 Indeks Koefisien Reliabilitas	38
Tabel 3.6 Jadwal Penelitian.....	44
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia	46
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	46
Tabel 4.4 Kriteria Analisis Deskriptif	47
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Disiplin kerja.....	47
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Motivasi	49
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Kompensasi.....	51
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja	53
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	55
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi.....	56
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi	56
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	57
Tabel 4.13 Indeks Koefisien Reliabilitas	58

Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas	58
Tabel 4.15 Hasil Uji <i>Kolmogrov – Smirnov Test</i> (kinerja)	61
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas (kinerja).....	62
Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	64
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	66
Tabel 4.19 Hasil Uji t	67
Tabel 4.20 hasil Uji F.....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	27
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas dan Histogram.....	59
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas dan Data P-P Plot.....	60
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan <i>scatterplots</i>	63

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Rentang Skala	35
Rumus 3.2 Regresi Linear Berganda	41
Rumus 3.3 Koefisien Derterminasi R^2	43

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN II REKAPITULASI PROFIL RESPONDEN

LAMPIRAN III REKAPTITULASI DATA HASIL KUESIONER

LAMPIRAN IV HASIL PENGOLAHAN DATA DENGAN SPSS

LAMPIRAN V TABEL r

LAMPIRAN VI TABEL t

LAMPIRAN VII TABEL F

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kemajuan teknologi menyebabkan banyak pesaing baru masuk dalam dunia bisnis saat ini. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi kekuatan bagi perusahaan untuk mampu bersaing memenangkan pasar. Perusahaan yang siap untuk berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sumber daya yang kompeten dalam bidangnya, motivasi yang diberikan pimpinan dan disiplin kerja yang diterapkan dalam perusahaan merupakan hal-hal yang perlu diperhatikan dalam organisasi perusahaan tersebut untuk menciptakan kinerja yang dikerapkan. Menurut Bintoro & Daryanto (2017: 109) kinerja adalah prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat secara langsung dari hasil kerja yang sudah optimal maupun belum sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Jika hasil kerja karyawan sudah sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, maka karyawan tersebut dapat dinilai telah memenuhi semua kriteria yang ditetapkan perusahaan. Karyawan yang memenuhi kriteria perusahaan diharapkan dapat bekerja secara maksimal dan optimal agar tujuan perusahaan dapat tercapai lebih cepat. Tidak hanya dilihat dari karyawan sendiri, perusahaan juga harus memberi perhatian pada karyawan sehingga kinerja

karyawan tersebut dapat meningkat lebih baik dan dapat melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan secara optimal. Terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang membuat karyawan bekerja lebih maksimal dan mendapatkan hasil yang optimal.

Faktor yang dibahas pertama adalah faktor disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam perusahaan. Di setiap perusahaan memiliki suatu peraturan yang wajib ditaati oleh setiap karyawannya. Disiplin kerja merupakan sebuah peraturan dasar dari perusahaan yang akan dijalankan oleh semua karyawan. Menurut Supomo & Nurhayati (2018: 134) disiplin kerja merupakan perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi dapat tercapai. Terbentuknya disiplin kerja diharapkan kepada semua karyawan dapat bekerja lebih baik dalam menaati aturan-aturan yang telah dibuat.

Adanya sebuah disiplin kerja dapat membuat atasan lebih mudah dalam berkomunikasi dengan karyawan. Komunikasi akan lebih mudah ditangkap secara langsung oleh para karyawan sehingga semua pekerjaan yang disampaikan oleh atasan dapat diselesaikan oleh semua karyawan dengan hasil yang maksimal. Jika suatu perusahaan tidak memiliki aturan yang mengatur disiplin kerja karyawan, maka karyawan akan bebas melakukan hal-hal yang dapat memperlambat pencapaian tujuan dari sebuah perusahaan. Jika hal ini tidak diperhatikan oleh perusahaan, perusahaan akan bangkrut dikarenakan kinerja yang diberikan

karyawan menurun drastis akibat tidak adanya disiplin kerja yang mengatur para karyawan.

Faktor berikutnya adalah motivasi. Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam perusahaan. Adanya motivasi akan membantu seorang atas membuat karyawan semakin semangat dalam melakukan aktivitas kerjanya. Menurut Noor (2013: 230) motivasi adalah dorongan dari luar diri untuk melakukan suatu aktivitas pekerjaan untuk mencapai tujuannya. Motivasi dapat membantu perusahaan, karena dengan adanya motivasi karyawan yang awalnya malas, lesuh dan tidak bersemangat akan berubah menjadi semangat untuk melakukan pekerjaannya sehingga hasil yang dikerjakan akan maksimal dan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Tanpa adanya motivasi dalam suatu perusahaan, karyawan tidak akan semangat dalam mengerjakan kerjanya. Bagi seorang karyawan, bekerja hanya sebuah kegiatan untuk mencari upah atau gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhannya. Jika suatu perusahaan tidak mempunyai karyawan yang bermotivasi untuk maju, maka akan sangat berdampak terhadap perusahaan. Maka dalam hal ini motivasi sangatlah penting bagi perusahaan, memotivasi karyawan yang dilakukan seorang atasan akan membuat karyawan menjadi semangat bekerja dan membuat tujuan perusahaan tercapai.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan tujuan utama seorang karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan. menurut pandangan Supomo & Nurhayati (2018: 96) Kompensasi adalah penghargaan dari suatu organisasi atas perusahaan atas jerih payah seorang

karyawan baik berupa tenaga, pikiran dan emosi yang diberikannya kepada perusahaan. Setiap karyawan memiliki perbedaan kompensasi masing-masing sesuai dengan seberapa besar usaha yang dilakukan untuk perusahaannya.

Besar kecilnya kompensasi yang diberikan akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin besar kompensasi yang diberikan, maka semakin semangat juga karyawan untuk bekerja lebih giat dibanding pekerja lainnya. Namun, hal ini sering kali tidak diperhatikan oleh banyak perusahaan. Masih terdapat banyak perusahaan yang memberikan kompensasi sama bagi karyawan yang bekerja sesuai dengan prosedur normal dengan hasil yang normal dibandingkan karyawan yang bekerja lebih giat dan mendapatkan hasil yang lebih optimal. Kurang adanya perhatian perusahaan terhadap hal ini mengakibatkan banyak karyawan yang awalnya bekerja lebih giat berubah menjadi karyawan yang bekerja hanya mengikuti prosedur normal dikarenakan kompensasi yang diterima tidak jauh berbeda. Ini tentu akan berdampak negatif bagi perusahaan sendiri, dengan turunnya kinerja karyawan maka hasil kerja para karyawan juga akan menurun dan membuat perusahaan sulit untuk mencapai tujuan awal yang telah ditetapkan.

PT Remicon Widyaprima merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perbetonan atau readymix di kota Batam secara kuantitas, kualitas serta kontinuitas dengan tetap memperhatikan prinsip-prinsip perusahaan dalam pengelolannya. Perusahaan ini memiliki pekerja/karyawan sebanyak 124 karyawan, yang telah berdiri lebih dari 10 tahun. Perusahaan ini telah meraih sertifikat Internasional Readymix Concrete pada tanggal 2 Maret 2012. Alasan

peneliti memilih PT Remicon Widyaprima sebagai objek penelitian dikarenakan peneliti sendiri bekerja di dalam perusahaan tersebut dan telah melihat beberapa permasalahan yang harus diselesaikan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar karyawan dapat bekerja lebih baik. Dimana masalah yang akan diselesaikan adalah disiplin kerja, motivasi dan kompensasi. Berikut ini adalah tabel absensi karyawan pada PT Remicon Widyaprima dalam periode lima (5) bulan terakhir terhitung dari bulan November 2018 sampai dengan bulan Maret 2019.

Tabel 1.1. Absensi Karyawan periode November 2018-Maret 2019

Bulan	Tahun	Hadir	Sakit	Absen	Jumlah Karyawan
November	2018	109	5	10	124
Desember	2018	107	3	14	124
Januari	2019	113	4	7	124
Februari	2019	110	2	12	124
Maret	2019	104	6	14	124

Sumber: HRD PT Remicon Widyaprima, 2019

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa jumlah absensi karyawan pada PT Remicon Widyaprima dinilai cukup tinggi dengan rata-rata sebelas koma empat (11,4) dibuatkan menjadi sebelas (11) karyawan setiap bulannya. Dapat dilihat juga jumlah absensi tertinggi adalah empat belas (14) orang pada bulan Desember 2018 dan Maret 2019, sedangkan jumlah absensi terendah adalah tujuh (7) orang pada bulan Januari 2019. Dapat dilihat juga karyawan yang sakit terbanyak pada bulan Maret 2019 dengan jumlah enam (6) orang, sedangkan karyawan yang sakit terendah pada bulan Februari dengan jumlah dua (2) orang. Hal ini sangat berdampak buruk bagi perusahaan dan membuat tujuan sebuah perusahaan akan menurun dan tidak tercapai. Adapun faktor yang membuat

sebuah perusahaan tidak mencapai tujuannya adalah keterlambatan yang terjadi pada setiap bulannya.

Tabel 1.2. Daftar Keterlambatan Karyawan November 2018-Maret 2019

Bulan	Tahun	Minggu I	Minggu II	Minggu III	Minggu IV	Jumlah Karyawan
November	2018	25	28	27	30	110
Desember	2018	24	27	24	29	104
Januari	2019	21	23	25	28	97
Februari	2019	30	32	29	20	111
Maret	2019	29	27	28	34	118

Sumber: HRD PT Remicon Widyaprima, 2019

Faktor permasalahan yang pertama ada Disiplin kerja, berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat dilihat kedisiplinan kerja karyawan pada PT Remicon Widyaprima dinilai kurang bagus. Terdapat rata-rata keterlambatan karyawan yang cukup tinggi yaitu 108 setiap bulannya. Dapat dilihat pada tabel 1.2 karyawan yang datang terlambat dengan jumlah tertinggi pada bulan Maret 2019 minggu ke IV sebanyak tiga puluh empat (34) karyawan, sedangkan karyawan yang datang terlambat dengan jumlah terendah pada bulan Januari 2019 minggu ke I sebanyak dua puluh satu (21) karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi hasil kerja masing-masing karyawan dikarenakan sering terlambat datang bekerja mengakibatkan produktifitas kerja tidak efektif dan membuat hasil hasil kerja yang tidak sesuai dengan harapan. Seperti yang dapat kita lihat pada tabel 1.2 terdapat tiga puluh empat (34) karyawan yang terlambat datang untuk bekerja. Hal ini dapat berdampak buruk dikarenakan dapat mempengaruhi karyawan yang lain untuk ikut tidak bekerja pada keesokan harinya. Peran seorang atasan sangat diperlukan agar hal buruk tersebut tidak terjadi di keesokan harinya.

Permasalahan selanjutnya terdapat pada Motivasi. Berdasarkan hasil survei peneliti, motivasi di PT Remicon Widyaprima dapat dikatakan masih kurang. Karyawan di perusahaan masih memiliki pola pikir bekerja hanya untuk mendapatkan gaji. Karyawan di perusahaan tidak memiliki niat untuk lebih berkembang dari sebelumnya. Kurangnya motivasi dari seorang atas akan mengakibatkan menurunnya kinerja seorang karyawan. Dapat dilihat dari tabel 1.2 terdapat keterlambatan masuk karyawan yang cukup tinggi yang akan mengakibatkan kurangnya hasil kerja dari seorang karyawan yang dapat membuat tujuan sebuah perusahaan tidak tercapai.

Permasalahan berikutnya adalah Kompensasi. Setiap karyawan yang bekerja pasti mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kerjanya masing-masing. Dimana terkadang karyawan berhenti bekerja dan bermalas-malasan dikarena kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan. Kompensasi secara *financial* di PT Remicon Widyaprima sudah mengikuti peraturan pemerintah dengan yang biasa disebut UMK (Upah Minimum Karyawan). Permasalahan yang dibahas di sini merupakan kompensasi secara *nonfinancial* yang diberikan tidak sesuai dengan hasil kerja karyawan. Hal ini berpengaruh pada rajinnya karyawan yang masuk kerja. Berdasarkan tabel 1.1 terdapat 14 karyawan yang tidak memberikan informasi bahwa mereka tidak masuk bekerja dikarenakan dengan apa. Apabila kompensasi secara *nonfinancial* dapat diberikan dengan sesuai kesepakatan dan hasil kerja. Maka karyawan akan lebih giat bekerja dan rajin untuk masuk bekerja. Dan tujuan perusahaan akan tercapai dengan karyawan rajin dan giat bekerja yang membuahkan hasil yang bagus.

Disiplin kerja, motivasi dan kompensasi yang menurun dan kurang baik akan berdampak pada hasil kerja karyawan. Disiplin kerja yang diterapkan perusahaan harus dipatuhi oleh karyawan agar menghasilkan karyawan yang berkualitas. Motivasi yang diberikan atasan harus dapat memotivasi karyawan agar lebih semangat dalam bekerja. Kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan hasil kerja karyawan agar karyawan tidak malas dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, dapat dilihat bahwa disiplin kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh peneliti sebelumnya yang berjudul “*INFLUENCE OF LEADERSHIP FUNCTION, MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEES’ PERFORMANCE*” mendefinisikan bahwa pengaruh fungsi kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan menurut Hersona & Sidharta (2017: 528). Oleh karena itu, peneliti melakukan kegiatan penelitian dengan judul “**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT REMICON WIDYAPRIMA DI KOTA BATAM**”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka identifikasi masalah penelitian adalah:

1. Kinerja karyawan yang kurang akan menghambat tercapainya tujuan suatu perusahaan;

2. Motivasi yang kurang dari seorang atasan akan mengakibatkan karyawan semakin malas bekerja dan menurunkan kinerja karyawan;
3. Karyawan yang sering telat masuk dalam bekerja mengakibatkan turunnya disiplin kerja karyawan dan menurunkan kinerja karyawan;
4. Kompensasi *nonfinancial* yang tidak sesuai dengan hasil kerja karyawan dapat membuat karyawan semakin malas dalam bekerja yang berdampak pada turunnya kinerja karyawan.

1.3. Batasan Masalah

Sehubungan dengan keterbatasan yang dimiliki oleh penulis, baik dari segi waktu, pemikiran, serta biaya maka penelitian ini perlu dibatasi. Untuk itu, penelitian ini dibatasi dan tertuju pada:

1. Variabel Independen adalah Disiplin kerja (X1), Motivasi (X2) dan Kompensasi (X3) sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).
2. Objek yang digunakan adalah PT Remicon Widyaprima di Kota Batam.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Remicon Widyaprima di Kota Batam?

2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Remicon Widyaprima di Kota Batam?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Remicon Widyaprima di Kota Batam?
4. Apakah disiplin kerja, motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Remicon Widyaprima di Kota Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Remicon Widyaprima di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Remicon Widyaprima di Kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Remicon Widyaprima di Kota Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Remicon Widyaprima di Kota Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai pengembangan teori untuk variabel kinerja karyawan serta sebagai pengembangan konsep untuk variabel disiplin kerja, motivasi dan kompensasi. Penelitian ini juga bermanfaat untuk peneliti sendiri untuk menambah wawasan peneliti mengenai disiplin kerja, motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan.

1.6.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Objek penelitian

Manfaat penelitian ini bagi objek peneliti sendiri adalah data atau informasi hasil penelitian ini dapat digunakan untuk memperbaiki permasalahan yang sedang dihadapi oleh objek penelitian.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Manfaat penelitian ini bagi Universitas Putera Batam adalah dapat menambahkan buku referensi untuk perpustakaan Universitas Putera Batam sebagai bahan referensi untuk mahasiswa Universitas Putera Batam kedepannya yang meneliti variabel disiplin kerja, motivasi dan kompensasi serta kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan dalam Yuseila (2016: 1552) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Mangkunegara dalam Kaengke et al. (2018: 343) menyatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Dessler dalam Saleleng & Soegoto (2015: 698) mendefinisikan bahwa kinerja adalah perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan.

Menurut Sedarmayanti dalam Liando et al. (2016: 435) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Menurut Bintoro & Daryanto (2017: 109) kinerja adalah prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian kinerja menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu prestasi kerja yang dihasilkan seorang karyawan dari pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh sebuah perusahaan kepadanya.

2.1.1.2. Kinerja Dalam Bekerja

Menurut Mangkunegara dalam Bintoro & Daryanto (2017: 107) karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.1.1.3. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja karyawan pada penelitian ini diambil menurut pandangan Robbins dalam Bintoro & Daryanto (2017: 107), 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 komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Siagian dalam Budiman et al. (2016: 323) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai bentuk sikap, mental, pengetahuan dan perilaku pegawai untuk secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain, yang menaati ketentuan-ketentuan dan standar kerja yang berlaku, serta berusaha meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Hasibuan dalam Timbuleng & Sumarauw (2015: 1053) mendefinisikan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Rivai dalam Liando et al. (2016: 435) mendefinisikan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Darmawan (2013: 41) dalam Tindow et al. (2014: 1595) disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Oleh karena itu, dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

Menurut Simamora dalam Gifari et al. (2018: 37) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan dan prosedur.

Menurut Supomo & Nurhayati (2018: 134) disiplin kerja merupakan perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi tersebut dapat tercapai.

Berdasarkan pengertian disiplin kerja menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap seorang karyawan untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan yang diterapkan oleh organisasi/institusi agar tujuan organisasi/institusi dapat tercapai.

2.1.2.2. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo Siswanto dalam Supomo & Nurhayati (2018: 139) tujuan yang direncanakan dari pembinaan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Agar tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku pada perusahaan.

5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.2.3. Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator disiplin kerja pada penelitian ini diambil menurut pandangan Mangkunegara dalam Supomo & Nurhayati (2018: 134), yaitu:

1. Tanggung Jawab, setiap karyawan bertanggung jawab atas tugas yang mereka kerjakan.
2. Prakarsa, pemberian kesempatan bagi karyawan untuk bertindak efektif dan berpikir secara rasional dalam memanfaatkan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan.
3. Kerja Sama, ini ditunjukkan dengan adanya interaksi antara rekan kerja dan pemimpin.
4. Ketaatan, dimana setiap anggota berkewajiban menaati segala peraturan yang berlaku dalam perusahaan yang bertujuan untuk mempermudah pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1. Pengertian Motivasi

Menurut As'ad dalam Budiman, Saerang, & Sendow (2016: 323) menyatakan motivasi seringkali diberikan dengan istilah dorongan-dorongan atau

tenaga tersebut merupakan driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.

Menurut Purwanto dalam Putra & Indrawati (2015: 2984) motivasi adalah kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan dan memenuhi kebutuhannya.

Menurut Nawawi dalam Rumondor et al. (2016: 255) motivasi merupakan dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu.

Menurut Handoko dalam Kusumawati (2016: 19) motivasi bisa berarti sebagai suatu proses dimana perilaku diberikan energi dan diarahkan.

Menurut Murty dan Hudiwinarsih dalam Sukmana & Sudibia (2015: 2335) motivasi adalah sebuah kondisi atau tindakan yang digunakan seseorang sebagai dorongan untuk menciptakan atau melakukan kegiatan atau pekerjaan secara maksimal untuk berbuat atau memproduksi.

Menurut Noor (2013: 230) motivasi adalah dorongan dalam dan luar diri untuk melakukan aktivitas pekerjaan untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan pengertian motivasi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan untuk menciptakan seseorang yang bekerja lebih semangat dalam melakukan suatu pekerjaan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhannya.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Frederick Herzberg dalam Noor (2013: 250) motivasi dibagi menjadi dua faktor yaitu faktor pemuas yang disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor pemelihara (*maintenance factor*) yang disebut dengan *dissatisfier* atau *extrinsic motivation*.

Faktor pemuas disebut juga motivator yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut, antara lain:

1. Prestasi yang diraih (*achievement*).
2. Pengakuan orang lain (*recognition*).
3. Tanggung jawab (*responsibility*).
4. Peluang untuk maju (*advancement*).
5. Kepuasan kerja itu sendiri (*the work itself*).
6. Kemungkinan pengembangan karir (*the possibility of growth*).

Adapun faktor pemelihara (*maintenance factor*) disebut juga *hygiene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor ini juga disebut *dissatisfier* (sumber ketidakpuasan) yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik, meliputi:

1. Kompensasi.
2. Keamanan dan keselamatan kerja.
3. Kondisi kerja.

4. Status.
5. Prosedur perusahaan.
6. Mutu dari supervisi teknis dari hubungan interpersonal di antara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan.

2.1.3.3. Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi kerja pada penelitian ini diambil menurut pandangan Ardana et al. Dalam Putra & Indrawati (2015: 2992), yaitu:

1. Kelangsungan pekerjaan yang terjamin, indikator ini diukur dari persepsi responden atas motivasi pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan.
2. Adanya penghargaan atau *reward*, indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai penghargaan atau *reward* yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.
3. Penempatan yang tepat, indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai penempatan posisi yang sesuai dengan *skill* dan kemampuan yang dimiliki.
4. Kelayakan gaji, indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai pemberian gaji yang layak yang dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik.

2.1.4 Kompensasi

2.1.4.1. Pengertian Kompensasi

Gay Dessler dalam Murtiyoko (2018: 119) menyatakan kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan.

Menurut Nawawi dalam Saleleng & Soegoto (2015: 698) berpendapat bahwa kompensasi bagi organisasi/perusahaan berarti penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Menurut Penggabean dalam Alwi ((2017: 74) mengatakan bahwa kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Menurut Veithzal Rivai dalam Liando et al. (2016: 435) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan.

Menurut Supomo & Nurhayati (2018: 96) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah penghargaan dari suatu organisasi atau perusahaan atas jerih payah seorang karyawan baik berupa tenaga, pikiran, dan emosi yang diberikannya kepada perusahaan.

Berdasarkan pengertian kompensasi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan cara *nonfinancial* dan *financial* yang di sesuaikan dengan hasil kerja ataupun prestasi kerja karyawan di perusahaan.

2.1.4.2. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Samsudin Sadili dalam Supomo & Nurhayati (2018: 97) menjelaskan bahwa organisasi dalam rangka memberikan balas jasa atau kompensasi memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji, atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonomi. Dengan adanya kepastian menerima gaji secara periodik, berarti pula adanya jaminan “*economic security*” bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggungannya.
2. Meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.
3. Memajukan organisasi atau perusahaan. Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan makin besar.
4. Menciptakan keseimbangan dan keadilan. Hal itu berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara “*input*” dan “*Output*”.

2.1.4.3. Fungsi Pemberian Kompensasi

Menurut Sadili dalam Supomo & Nurhayati (2018: 98) menjelaskan bahwa organisasi memberikan fungsi kompensasi adalah dalam rangka sebagai berikut:

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih baik lagi.
2. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Pemberian kompensasi kepada karyawan/pegawai mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaganya dengan seefisien seefektif mungkin.
3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

2.1.4.4. Indikator Kompensasi

Adapun indikator kompensasi pada penelitian ini diambil menurut pandangan Simamora dalam Safriandi & Aginta (2016: 445), yaitu:

1. Gaji
Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

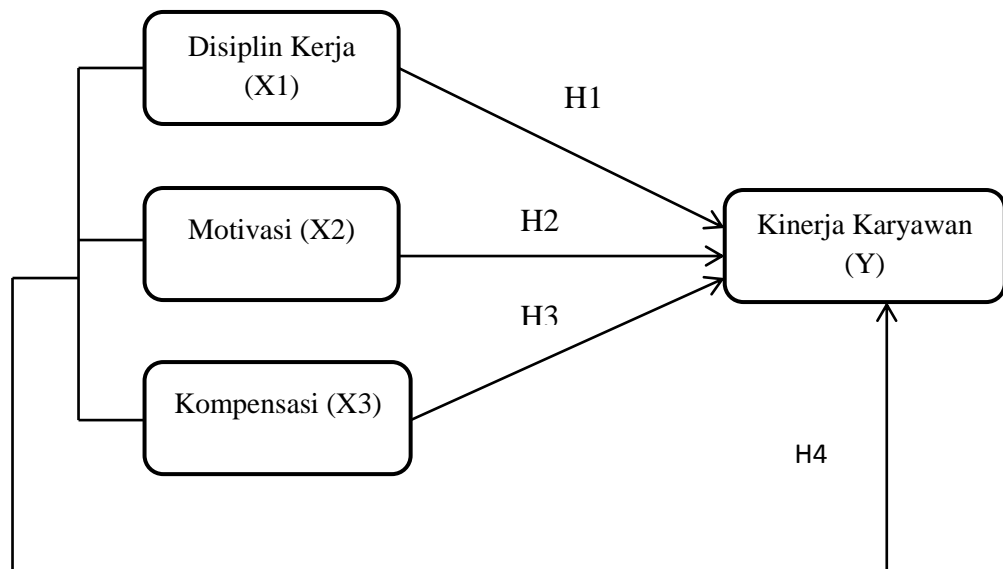
No	Nama Peneliti / Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Alwi (2017: 73) Pengaruh kompensasi, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan cv. Xyz	Variabel Independen: Kompensasi (X1), Kompetensi (X2), dan Motivasi (X3). Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Menyatakan bahwa Hasil penelitian menunjukkan variabel kompensasi dan kompetensi signifikan mempengaruhi motivasi sebesar 0.730 dan 0.249. Variabel kompensasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi sebesar 81.80% dan sebesar 18.20% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Variabel kompensasi, kompetensi, dan motivasi signifikan mempengaruhi kinerja sebesar 0.203, 0.083, dan 0.727. variabel kompensasi, kompetensi, dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja sebesar 94.10% dan sebesar 5.90% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Total pengaruh kompensasi terhadap kinerja dari pengaruh jalurnya sebesar 0.734 dan total pengaruh kompetensi terhadap kinerja dari pengaruh jalurnya sebesar 0.264.
2	Murtiyoko (2018: 117) Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus di PT. Lautan Otsuka Chemical)	Variabel Independen: Kompensasi (X1), dan Motivasi Kerja (X2). Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Menyatakan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh sebesar 16,8% terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 3,2% sedangkan pengaruh secara simultan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 16,8%.
3	Ayer et al. (2016: 27) Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai	Variabel Independen: Motivasi (X1), dan Disiplin Kerja (X2).	Menyatakan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan

	pada dinas pertanian kabupaten supiori	Variabel Dependen: Kinerja Pegawai (Y)	signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. Dan berdasarkan hasil uji kedua variabel independent yang diuji secara individual yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Supiori adalah disiplin kerja.
4	Budiman et al.(2016: 321) Pengaruh kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada pt. Hasjrat abadi tendean manado)	Variabel Independen: Kompetensi (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3). Variabel Dependen: Kinerja Karyawan(Y)	Menyatakan bahwa Hasil penelitian menunjukkan secara simultan Kompetensi, Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial Kompetensi memiliki pengaruh Terhadap kinerja karyawan, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5	Hersona & Sidharta (2017: 528) <i>Influence of leadership function, motivation and work discipline on employees' performance</i>	Variabel Independen: <i>Leadership Function</i> (X1), <i>Motivation</i> (X2), dan <i>Work Discipline</i> (X3). Variabel Dependen: <i>Employees' Performance</i> (Y)	<i>The leadership function has the most dominant influence on employees' performance. Leadership function has a positive impact and greatly affects the employees' performance in the Department of Manpower and Transmigration Karawang Regency. Motivation has a positive effect on the employees' performance in the Department of Manpower and Transmigration Karawang Regency. Furthermore, work discipline has the weakest effect on the employees' performance in the Department of Manpower and Transmigration Karawang Regency.</i>

Sumber : Data Sekunder, 2019

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini disusun berdasarkan pembahasan dari teori dasar dan hasil dari penelitian terdahulu. Variabel Independen: Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Kompensasi (X3). Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y). Berikut ini merupakan gambaran kerangka berpikir yang dijadikan sebagai dasar pemikiran dalam penelitian ini.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016: 64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis dapat dijabarkan sebagai berikut:

H1: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Remicon Widyaprima di Kota Batam.

- H2: Diduga Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Remicon Widyaprima di Kota Batam.
- H3: Diduga Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Remicon Widyaprima di Kota Batam.
- H4: Diduga Disiplin kerja, Motivasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Remicon Widyaprima di Kota Batam.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Menurut Sugiyono (2016: 2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Jenis penelitian yang digunakan penelitian adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2016: 8) adalah suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Peneliti menentukan sampel dengan menggunakan teknik *Nonprobability sampling* dari semua populasi karyawan pada PT Remicon Widyaprima dengan menggunakan kuesioner sebagai alat ukur.

3.2. Operasional Variabel

Dalam penelitian ini peneliti memfokuskan pada 2 (dua) variabel utama yang akan diteliti, yaitu variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas).

3.2.1. Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2016: 39) variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesiasering disebut sebagai

variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan dengan indikator sebagai berikut :

1. Kualitas.
2. Kuantitas.
3. Ketepatan waktu.
4. Efektivitas.
5. Kemandirian.

3.2.2. Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2016: 39) variabel independen sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *predictor* dan *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

Variabel independen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja (X1) dengan indikator sebagai berikut:
 - a. Tanggung Jawab.
 - b. Prakarsa.
 - c. Kerja Sama.
 - d. Ketaatan.
2. Motivasi (X2) dengan indikator sebagai berikut:

- a. Kelangsungan pekerjaan yang terjamin.
 - b. Adanya penghargaan atau *reward*.
 - c. Penempatan yang tepat.
 - d. Kelayakan gaji.
3. Kompensasi (X3) dengan indikator sebagai berikut:
- a. Gaji
 - b. Insentif.
 - c. Tunjangan.
 - d. Fasilitas.

Tabel 3.1
Variabel penelitian dan Definisi Operasional

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Disiplin Kerja (X1)	Menurut Supomo & Nurhayati (2018: 134) disiplin kerja merupakan perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi dapat tercapai	1. Tanggung Jawab. 2. Prakarsa. 3. Kerja Sama. 4. Ketaatan.	Skala Likert
Motivasi (X2)	Menurut Noor (2013: 230) motivasi adalah dorongan dari luar diri untuk melakukan suatu aktivitas pekerjaan untuk mencapai tujuannya.	1. Kelangsungan pekerjaan yang terjamin. 2. Adanya penghargaan atau <i>reward</i> . 3. Penempatan yang tepat. 4. Kelayakan gaji.	Skala Likert
Kompensasi (X3)	Menurut Supomo & Nurhayati (2018: 96) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah penghargaan dari suatu	1. Gaji. 2. Insentif. 3. Tunjangan. 4. Fasilitas.	Skala Likert

	organisasi atau perusahaan atas jerih payah seorang karyawan baik berupa tenaga, pikiran, dan emosi yang diberikannya kepada perusahaan.		
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Bintoro & Daryanto (2017: 109) kinerja adalah prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas. 2. Kuantitas. 3. Ketepatan waktu. 4. Efektivitas. 5. Kemandirian. 	Skala Likert

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2016: 80) merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Remicon Widyaprima sesuai data pada bulan Maret 2019 dengan jumlah 124 orang.

3.3.2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2016: 81) merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi tersebut, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability*

sampling. Menurut Sugiyono (2016: 84) yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Teknik *sampling* jenuh merupakan salah satu teknik dalam *nonprobability sampling*. Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2016) *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dan hal ini dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil. Pada penelitian ini jumlah populasi karyawan pada PT Remicon Widyaprima berjumlah 124 orang. Sesuai dengan pandangan Sugiyono (Sugiyono, 2016) di atas, maka peneliti mengambil semua populasi karyawan pada PT Remicon Widyaprima sebagai sampel dalam penelitian ini, yaitu berjumlah 124 orang.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2016: 137) pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya.

1. Interview (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

3. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. Teknik ini digunakan bila penelitian berkenan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah melakukan teknik kuesioner dimana peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT Remicon Widyaprima menjadi objek penelitian. Skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner ini adalah skala *likert*. Menurut Sugiyono (2016: 93) skala *likert* merupakan suatu alat ukur untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang

selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Berikut ini adalah penilaian kriteria skala *likert*.

Tabel 3.2 Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber: Wirawan (2011: 192)

3.5. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis kuantitatif yang dimana mencari pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Setelah data diperoleh dari sampel yang mewakili populasi, langkah berikutnya adalah menganalisisnya untuk menguji hipotesis penelitian. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan Program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 21.

3.5.1. Analisis Deskriptif

Menurut Wibowo (2012: 1) Ilmu Statistik yang menjelaskan tentang bagaimana data akan dikumpulkan dan selanjutnya diringkas dalam unit analisis yang penting yang meliputi, frekuensi, nilai rata-rata (mean) dan lainnya. Data dapat disajikan dalam bentuk tabel dan grafik. Untuk mengetahui rentang skala untuk skor terendah dan tertinggi dapat menggunakan rumus berikut:

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

Rumus 3.1. Rentang skala

Sumber: Umar, 2009 : 162

Keterangan:

RS = Rentang Skala

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah alternatif jawaban per item

Berdasarkan rumus di atas maka rentang skala dalam penelitian ini dapat dihitung sebagai berikut:

- a. Skor terendah = Bobot terendah x jumlah sampel

$$= 1 \times 124 = 124$$
- b. Skor tertinggi = Bobot tertinggi x jumlah sampel

$$= 5 \times 124 = 620$$

Setelah itu baru dapat kita mencari rentang skalanya dengan cara sebagai berikut:

$$RS = \frac{124(5-1)}{5} = 99,2$$

Jadi, rentang skala untuk setiap kriteria adalah 99,2. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3.3 Kriteria Analisis Deskriptif

No	Nilai Interval	Kriteria
1	124 – 223,2	Sangat Tidak Baik
2	223,3 – 322,5	Tidak Baik
3	322,6 – 421,8	Cukup
4	421,9 – 521,1	Baik
5	521,2 – 620	Sangat Baik

Sumber: Peneliti, 2019

3.5.2. Uji Kualitas Instrument

3.5.2.1. Uji Validitas

Menurut Azwar dalam Wibowo (2012: 35) uji validitas adalah uji yang dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur. Validates menunjukkan sejauh mana perbedaan yang didapatkan melalui alat pengukur mencerminkan perbedaan yang sesungguhnya diantara responden yang diteliti. Dalam menentukan kelayakan dan tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf 0,05 artinya suatu item dianggap memiliki tingkat keberterimaan atau valid jika memiliki korelasi signifikan terhadap skor total item.

Tabel 3.4 Range Validitas

Interval 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)

Perhitungan ini akan dilakukan dengan menggunakan bantuan Program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 21 untuk pengujian

instrumen pengumpulan data berupa uji validitas dengan menggunakan Korelasi *Bivariate Pearson (Pearson Product Moment)*. Menurut Wibowo (2012: 37) kriteria Penilaian uji validitas diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika:

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

Rumus r tabel : $Df = n - 2$ ($Df = 124 - 2 = 122$).

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Menurut Azwar dalam Wibowo (2012: 52) reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Reliabilitas 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 digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data reliabel atau tidak jika, nilai alpha lebih besar dari pada nilai kritis *product moment*, atau nilai r tabel. Menurut Sekaran dalam Wibowo (2012: 53) pengujian menggunakan metode *Cronbach's Alpha*

dapat pula dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu, misalnya 0,. Nilai yang kurang dari 0,6 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang, sedangkan nilai yang lebih dari 0,6 dianggap memiliki reliabilitas yang baik. Berikut merupakan tabel angka indeks koefisien reliabilitas.

Tabel 3.5 Indeks Koefisien Reliabilitas

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

Sumber: Wibowo (2012: 53)

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Menurut Wibowo (2012: 87) syarat uji regresi dan korelasi adalah data harus memenuhi prinsip BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*). Model regresi yang diperoleh dari metode kuadrat terkecil yang umum, atau *Ordinary Least Square* merupakan suatu model regresi yang dapat memberikan nilai estimasi atau prakiraan linier tidak bias yang paling baik. Maka untuk memperoleh BLUE ada kondisi atau syarat-syarat minimum yang harus ada pada data, syarat-syarat tersebut dikenal dengan suatu uji yang disebut uji asumsi klasik.

Sebelum menggunakan analisis regresi berganda (*Multiple Linear Regression*) sebagai alat untuk menganalisis variabel yang diteliti, ada beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi terlebih dahulu, yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

3.5.3.1. Uji Normalitas

Menurut Wibowo (2012: 61) uji ini dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang bila digambarkan akan berbentuk lonceng.

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Histogram Regression Residual* yang sudah distandarkan, analisis *Chi Square* dan juga menggunakan Nilai Kolmogorov-Smirnov $Z < Z$ tabel, atau menggunakan Nilai *Probability Sig (2 tailed) > a ; sig > 0,05*.

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi penelitian.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti garis diagonal, atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi penelitian.

3.5.3.2. Uji Multikolinearitas

Menurut Wibowo (2012: 87) dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinearitas, maksudnya tidak boleh ada korelasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk variabel tersebut. Jika pada model persamaan tersebut terjadi gejala multikolinearitas itu berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi.

Gejala multikolinearitas dapat diketahui melalui suatu uji yang disebut *Variance Inflation Factor* (VIF). Menurut Algifari (2002) dalam Wibowo (Wibowo, 2012) jika nilai VIF kurang dari 10, itu menunjukkan bahwa model tidak terdapat gejala multikolinearitas artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas.

3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013: 139) uji ini bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data crosssection mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).

Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah melihat grafik Plot, deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-studentized.

Dasar analisis:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1. Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Wibowo (2012: 126) analisis regresi linear berganda pada dasarnya merupakan analisis yang memiliki pola teknis dan substansi yang hampir sama dengan analisis regresi linear sederhana. Analisis ini memiliki perbedaan dalam hal jumlah variabel independen yang merupakan variabel penjelas jumlahnya lebih dari satu buah. Variabel penjelas yang lebih dari satu buah inilah yang kemudian akan dianalisis sebagai variabel-variabel yang memiliki hubungan – pengaruh, dengan, dan terhadap, variabel yang dijelaskan atau variabel dependen. Regresi linear berganda dinotasikan sebagai berikut;

Rumus 3.2 Regresi Linear Berganda

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

Sumber: Wibowo (2012: 127)

Keterangan:

Y' = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

a = nilai konstanta

b = nilai koefisien regresi

x_1 = variabel independen pertama (Disiplin Kerja)

x_2 = variabel independen kedua (Motivasi)

x_3 = variabel independen ketiga (Kompensasi)

x_n = variabel independen ke – n

3.6. Uji Hipotesis

3.6.1. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Menurut Nugroho dalam Budiman et al (2016: 325) uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen secara simultan bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F pada output SPSS dapat dilihat pada table ANOVA. Untuk mengetahui variabel-variabel secara independen simultan mempengaruhi variabel dependen, dilakukan dengan membandingkan p-value pada kolom sig. Dengan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05. Jika p-value lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak, sebaliknya jika p-value lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

3.6.2. Pengujian Secara Parsial (Uji T)

Menurut Nugroho dalam Budiman et al. (2016: 325) uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Hasil uji t pada output SPSS dapat dilihat pada table Coefficiens^a. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen, dilakukan dengan membandingkan p-value pada kolom Sig. Masing-masing variabel independen dengan tingkat signifikan yang digunakan 0,05. Jika p-value lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Sebaliknya jika p-value lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

3.6.3. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Wibowo (2012: 135) analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau presentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas. Jadi koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Secara singkat koefisien tersebut untuk mengukur besar sumbangan (berapa buku menyatakan sebagai pengaruh) dari variabel X (bebas) terhadap keragaman variabel Y (terikat).

Koefisien determinasi menurut Wibowo (Wibowo, 2012) merupakan nilai yang dapat digunakan untuk melihat sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Nilai R² dapat diinterpretasikan sebagai persentase nilai yang menjelaskan keragaman nilai Y, sedangkan sisanya oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Rumus 3.3 Koefisien Determinasi R²

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

Sumber: Wibowo (2012: 136)

Keterangan:

R² = Koefisien Determinasi

ryx₁ = Korelasi variabel x₁ dengan y

ryx₂ = Korelasi variabel x₂ dengan y

rx₁x₂ = Korelasi variabel x₁ dengan variabel x₂

3.7. Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini peneliti melakukan penelitian dengan mengambil objek penelitian. Lokasi penelitian yang menjadi objek peneliti adalah PT Remicon Widyaprima di Kota Batam yang beralamat di JL Majapahit KAV II, Batu Ampar, Kota Batam. Maka dari itu, pengambilan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian hanya terbatas pada objek yang diteliti. Waktu Penelitian ini berlangsung dari bulan Maret 2019 sampai dengan bulan Agustus 2019.

Tabel 3.6 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
Perancangan						
Studi Kasus						
Penyusunan Penelitian						
Penyusunan Kuisisioner						
Penyerahan Kuisisioner						
Pengolahan Data						
Penyelesaian Skripsi						

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2019)