

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT UNION
PLASTIC INDUSTRIES**

SKRIPSI



**Oleh
Sherlina
170910093**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT UNION
PLASTIC INDUSTRIES**

SKRIPSI

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



**Oleh
Sherlina
170910093**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Sherlina
NPM : 170910093
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 DI PT UNION PLASTIC INDUSTRIES

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

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

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

Batam, 21 Januari 2020



Sherlina
170910093

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT UNION
PLASTIC INDUSTRIES**

SKRIPSI

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

**Oleh
Sherlina
170910093**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
Seperti tertera dibawah ini**

Batam, 21 Januari 2021



**Dr. Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M.
Pembimbing**

ABSTRAK

Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting agar kegiatan manajemen berlangsung dengan lancar sehingga diperlukan karyawan yang berpendidikan dan mempunyai keahlian yang cakap untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian dengan mengambil judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Union Plastic Industries dikarenakan memerlukan peran serta karyawan dalam hal disiplin kerja, motivasi dan kompensasi. Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui: (1) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Union Plastic Industries, (2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Union Plastic Industries, (3) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Union Plastic Industries, (4) pengaruh disiplin, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Union Plastic Industries. Teknik dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh parsial (uji t) dan simultan (uji F) antara variabel disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Union Plastic Industries. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dengan aplikasi kuantitatif, analisis data menggunakan program perangkat lunak SPSS versi 26. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada 106 responden. Hasil menunjukkan bahwa nilai R Square dari variabel disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan sedangkan uji t untuk disiplin kerja terdiri dari nilai $3,648 > 1,9830$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, motivasi memiliki $3,551 > 1,9830$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ dan kompensasi untuk memberikan nilai $3,834 > 1,9830$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ masing-masing variabel memberikan efek yang signifikan pada kinerja karyawan dan hasil uji F terdiri dari nilai 68 dari $67,554 > 2,6937209$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

ABSTRACT

Human resources (HR) have the important role on how managements flow. Therefore, company need an educated and expertise employee in order to achieve company's goals. This research by taking "The Effect of Work Discipline, Motivation, Compensation on Employee Performance at PT Union Plastic Industries" as a title because it requires the participation of employees in terms of work discipline, motivation and compensation. The purpose of the research was to analyze: (1) The effect of work discipline on employee performance of PT Union Plastic Industries, (2) The effect of motivation on employee performance of PT Union Plastic Industries, (3) The effect of compensation on employee performance of PT Union Plastic Industries, (4) The impact of work discipline, motivation, and compensation on employee performance of PT Union Plastic Industries. The research was to identify the partial effect (t test) and simultaneous (F test) between the work discipline variables, motivation and compensation on the performace of employees at PT Union Plastic Industries. The research method utilized was descriptive research method with a quantitative approach, data analysis using SPSS software program version 26. Data collection techniques was undertaken by distributing questionnaires to 106 to respondents. The result denoted that the R Square value of work discipline, motivation, and compensation affected employee performance while the t test for work discipline comprised a value of 3,648 > 1,9830 with a significant value of 0,000 < 0,05, motivation had a value of 3,551 > 1,9830 and a significant value of 0,001 < 0,05 and for compensation possessed a value of 3,834 > 1,9830 and a significant value of 0,000 < 0,05 each variable gave a significant effect on employee performance and the F test results comprised a value of 67,554 > 2,6937209 and a significant value of 0,000 < 0,05 demonstrating that work discipline, motivation, and compensation simultaneously gave a significant effect on employee performance.

Key Words : *Work Discipline; Motivation; Compensation; Employee Performance.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan mata kuliah Metode Penelitian pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Hendri Herman, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
4. Bapak Dr.Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M. selaku pembimbing skripsi yang telah menyediakan waktu dalam memberikan bimbingan dan petunjuk sampai selesainya skripsi ini;
5. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah berbagi ilmu pengetahuan;
6. Orang tua dan keluarga yang telah memberikan doa, kasih sayang, nasehat dan dukungan penuh;
7. Seluruh pimpinan dan karyawan PT Union Plastic Industries yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian;
8. Teman-teman se-angkatan yang selalu membantu dan menyemangati dalam pembuatan skripsi ini hingga selesai.

Pada kenyataan, walaupun telah berusaha dengan kesungguhan hati dan segenap kemampuan, namun masih banyak ditemukan kekurangan karena keterbatasan ilmu pengetahuan penulis, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun sebagai penyempurnaan skripsi penelitian ini.

Akhir kata, penulis berharap agar skripsi penelitian ini bermanfaat bagi pengembang Ilmu Manajemen dan khususnya bagi praktisi maupun masyarakat. Semoga Tuhan melimpahkan berkat dan anugerah-Nya kepada semua orang yang telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi penelitian ini.

Batam, 21 Januari 2021



Sherlina

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
SURAT PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Batasan Masalah.....	9
1.4 Rumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian.....	9
1.6 Manfaat Penelitian.....	10
1.6.1 Manfaat Teoritis	10
1.6.2 Manfaat Praktis	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
2.1 Teori Dasar.....	12
2.1.1 Disiplin Kerja	12
2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	12
2.1.1.2 Bentuk Disiplin	13
2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.....	13
2.1.1.4 Indikator Disiplin Kerja	15
2.1.2 Motivasi	16
2.1.2.1 Pengertian Motivasi.....	16
2.1.2.2 Tujuan Motivasi	17
2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi	17
2.1.2.4 Indikator Motivasi	18
2.1.3 Kompensasi.....	19
2.1.3.1 Pengertian Kompensasi	19
2.1.3.2 Tujuan Administrasi Kompensasi	20
2.1.3.3 Jenis-jenis Kompensasi.....	22
2.1.3.4 Indikator Kompensasi.....	23
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	24
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan	24
2.1.4.2 Penilaian Kinerja	24
2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	25
2.1.4.4 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan	26

2.2	Penelitian Terdahulu.....	26
2.3	Kerangka Pemikiran.....	29
2.3.1	Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	29
2.3.2	Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	29
2.3.3	Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	29
2.3.4	Hubungan Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	30
2.4	Hipotesis Penelitian.....	31
BAB III METODE PENELITIAN.....		32
3.1	Desain Penelitian.....	32
3.2	Operasional Variabel Penelitian.....	32
3.2.1	Variabel Independen.....	32
3.2.2	Variabel Dependen.....	33
3.3	Populasi dan Sampel.....	34
3.3.1	Populasi.....	34
3.3.2	Sampel.....	35
3.4	Metode Pengumpulan.....	35
3.5	Metode Analisis Data.....	36
3.5.1	Analisis Deskriptif.....	36
3.5.2	Uji Kualitas Data.....	37
3.5.2.1	Uji Validitas Instrumen.....	38
3.5.2.2	Uji Reliabilitas.....	38
3.5.2.3	Uji Normalitas.....	38
3.5.2.4	Uji Multikolinearitas.....	39
3.5.2.5	Uji Heteroskedastisitas.....	39
3.5.3	Uji Pengaruh.....	40
3.5.3.1	Uji Regresi Linier Berganda.....	40
3.5.3.2	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	40
3.5.4	Uji Hipotesis.....	41
3.5.4.1	Uji t (Regresi Parsial).....	41
3.5.4.2	Uji F (Regresi Simultan).....	43
3.6	Lokasi dan Periode Penelitian.....	43
3.6.1	Lokasi Penelitian.....	43
3.6.2	Periode Penelitian.....	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		45
4.1	Hasil Penelitian.....	45
4.1.1	Analisis Karakteristik Responden.....	45
4.1.1.1	Profil Responden.....	45
4.1.1.2	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
4.1.1.3	Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	46
4.1.1.4	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	46
4.1.1.5	Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	47
4.1.2	Analisis Deskriptif.....	47
4.1.2.1	Variabel Disiplin Kerja (X1).....	47
4.1.2.2	Variabel Motivasi (X2).....	49
4.1.2.3	Variabel Kompensasi (X3).....	50

4.1.2.4 Variabel Kinerja Karyawan (Y)	51
4.1.3 Uji Kualitas Data	53
4.1.3.1 Hasil Uji Validitas	53
4.1.3.1 Hasil Uji Reliabilitas	55
4.1.4 Uji Asumsi Klasik	56
4.1.4.1 Uji Normalitas	56
4.1.4.2 Hasil Uji Multikolinieritas	58
4.1.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	59
4.1.5 Uji Pengaruh	59
4.1.5.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	59
4.1.5.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	61
4.1.6 Uji Hipotesis	61
4.1.6.1 Uji t (Regresi Parsial)	61
4.1.6.2 Uji f (Regresi Simultan)	62
4.2 Pembahasan	63
4.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	63
4.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	63
4.2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	64
4.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	64
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	67
5.1 Simpulan	67
5.2 Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	69
Lampiran 1 Penelitian Terdahulu	
Lampiran 2 Pendukung Penelitian	
Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. 1 Lokasi PT Union Plastic Industries	4
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	30
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas (Histogram)	56
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas (P-P Plot)	57
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedasitas	59

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan bagian Operator Produksi Pada PT Union Plastic Industries periode April – September 2020	4
Tabel 1.2 Data pencapaian target PT Union Plastic Industries periode April 2020 – September 2020	7
Tabel 4. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	46
Tabel 4. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	46
Tabel 4. 4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	47
Tabel 4. 5 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Disiplin Kerja	48
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 Karyawan.....	51
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)	53
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Motivasi (X2).....	54
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X3)	54
Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	55
Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas	55
Tabel 4. 14 Uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test).....	57
Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinearitas	58
Tabel 4. 16 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	60
Tabel 4. 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	61
Tabel 4. 18 Hasil Uji Parsial (Uji T)	61
Tabel 4. 19 Uji Simultan (Uji F)	62

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3. 1 Rentang Skala	37
Rumus 3. 2 Regresi Linier Berganda	40
Rumus 3. 3 Uji t.....	41
Rumus 3. 4 Uji F.....	43



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia ialah orientasi amat fundamental untuk ditelaah guna menumbuhkan dan menaikkan kinerja suatu perusahaan. Sumber daya manusia mengemban disiplin tinggi guna menunjang potensi institusi dalam mengembangkan demi meraih tujuan yang ditentukan. Agar kegiatan manajemen berlangsung dengan lancar, perusahaan tentu mesti mempunyai karyawan yang berpendidikan dan mempunyai keahlian yang cakap serta mempunyai upaya pengendalian perusahaan penuh maksimal supaya kinerja karyawan melonjak drastis. Perusahaan yang baik dan benar ialah perusahaan yang berjerih payah meningkatkan kapasitas manusianya, sebab situasinya termasuk ke dalam aspek utama guna menumbuhkan hasil kerja karyawan.

Karyawan yakni harta substansial bagi suatu perusahaan manakala membimbing penuh keterampilan supaya bisa berkontribusi kepada perusahaan secara maksimal. Sesuatu yang wajib menjadi atensi utama bagi perusahaan ialah kinerja para karyawan, karena karyawan sering merasa tidak nyaman dalam bekerja, kurangnya dihargai oleh atasan, tidak dapat menyebarluaskan semua kapasitas yang dipunyai, tidak sengaja pula karyawan tidak terfokus dan memusatkan pikiran semaksimal mungkin saat melakukan pekerjaannya.

Sangatlah diperlukan pengukuhkan kepatuhan bagi perusahaan, karena kepatuhan ini mencakup aturan yang wajib dipatuhi karyawan. Karyawan yang

mempunyai kinerja yang baik adalah adanya ketegasan dari atasan dalam membuat peraturan dan pengawasan dalam penerapan peraturan pada suatu perusahaan. Dalam peraturan perusahaan ditegaskan bahwa karyawan wajib bertanggung jawab atas tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai hasil yang diharapkan dilihat dari rajinnya seorang karyawan dalam bekerja, tingkat absensi yang rendah, keterlambatan kehadiran dan ketidaktepatan waktu dalam kehadiran dan menyelesaikan pekerjaan. Pernyataan ini didukung oleh (Dewi & Panuju, 2018) Perusahaan harus memusatkan perhatiannya pada kedisiplinan pekerjaan pegawainya melalui pengontrolan guna karyawan lebih disiplin dalam pematuhan peraturan.

Suatu perusahaan tidak terlepas dari adanya motivasi. Motivasi yang diberikan merupakan dorongan dari atasan kepada karyawan guna melangsungkan aktivitas tertentu guna meraih tujuan perusahaan. Motivasi diartikan tepat sasaran apabila mampu memajukan dan menumbuhkan motivasi. Semakin tinggi motivasi yang diberikan dapat menambahkan semangat dan antusiasme karyawan saat melaksanakan pekerjaan serta mengembangkan kinerja karyawan. Yakni faktor utama yang mana dinantikan karyawan berkenan bekerja keras penuh semangat guna meraih proktivitas kerja yang maksimal.

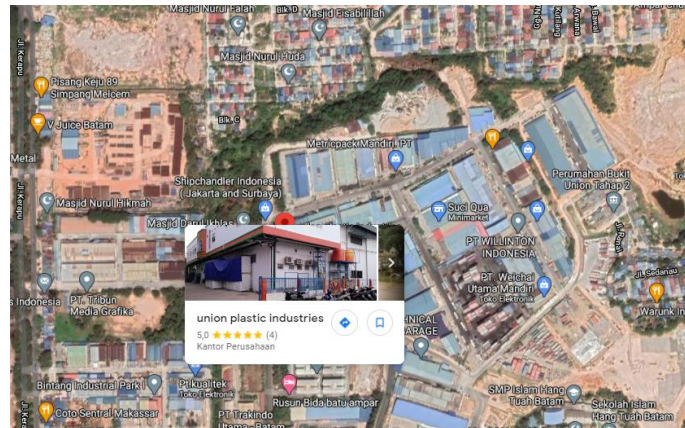
Seseorang yang turut berpartisipasi pada suatu perusahaan dapat dikatakan sebagai sumber daya manusia pada perusahaan tersebut. Perusahaan semestinya memberikan hak kepada karyawan berupa imbalan dan balas jasa. Karyawan berkenan membereskan tugas relevan dengan deskripsi pekerjaan yang diterapkan perusahaan dan keahlian karyawan tersebut dengan menginginkan balasan yang

setimpal misalnya remunerasi yang diperoleh atas jasa. Kompensasi yakni keseluruhan penghasilan karyawan berbentuk uang maupun barang sebagai upah atas jasa yang didistribusikan perusahaan.

Kinerja merupakan elemen penting pada suatu perusahaan yang wajib dicapai, yang didorong dengan tanggung jawab setiap karyawan agar mencapai tujuan suatu perusahaan secara legal. Pimpinan harus meneliti kesanggupan karyawan demi keberlangsungan pekerjaan yang ditugaskan sehingga karyawan bisa dipertanggungjawabkan relevan dengan kemahirannya. Hal ini menyebabkan performa karyawan cukup baik dan tidak mengesalkan.

Peningkatan kinerja karyawan dapat melibatkan perkembangan suatu perusahaan agar dapat menetap dalam persaingan bisnis yang tidak stabil. Kinerja karyawan amatlah di perlukan oleh perusahaan. Makin banyak karyawan dengan kinerja tinggi, maka daya produksi perusahaan turut berkembang, perusahaan pun tidak tergoyahkan dalam kompetisi mendunia.

PT Union Plastic Industries ialah perusahaan di bidang manufaktur khusus plastik seperti pembuatan kantong HDPP (*High Density PolyEthylene*) dan PP (*PolyPropylene*). Kantong HDPP yaitu merupakan kantong yang cenderung memiliki daya tahan panas yang tinggi sedangkan kantong PP (*PolyPropylene*) yaitu kantong jernih yang biasanya masyarakat gunakan untuk mengemas produk yang akan ditampilkan. Hasil produksi dari perusahaan tersebut biasa di ekspor langsung ke negara Afrika. Perusahaan tersebut didirikan sejak tahun 2003 yang berlokasi di Komp. Union Industrial Park Blok B No.1, Batu Ampar, Batam.



Gambar 1. 1 Lokasi PT Union Plastic Industries

Berdasarkan hasil observasi pada PT Union Plastic Industries dalam enam bulan terakhir menunjukkan tingginya persentase keterlambatan para karyawan. Permasalahan pada disiplin kerja digambarkan pada data absensi karyawan tetap bagian operator di PT Union Plastic Industries untuk periode April 2020 sampai dengan September 2020.

Tabel 1. 1 Data Absensi Karyawan bagian Operator Produksi Pada PT Union Plastic Industries periode April – September 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterlambatan		Total	Persentase Keterlambatan (%)
		< 15 menit	>15 menit		
April	106	12	5	17	16,03%
Mei	106	23	8	31	29,24%
Juni	106	18	12	30	28,30%
Juli	106	21	9	30	28,30%
Agustus	106	25	7	32	30,18%
September	106	25	11	36	33.96%

Sumber: *Human Resource* PT Union Plastic Industries, 2020

Berdasarkan tabel diatas, persentase data absensi karyawan pada bulan april sebesar 16,03% dengan jumlah karyawan yang terlambat sebanyak 17 orang, dan pada bulan mei dengan besaran persentase keterlambatan sebesar 29,24%, mengalami peningkatan yang cukup drastis yaitu meningkat 13,21% dari bulan

april dengan jumlah karyawan yang terlambat sebanyak 31 orang, pada bulan juni menunjukkan persentase keterlambatan sebesar 28,30%, menurun 0,94% dari bulan mei dengan total karyawan yang terlambat sebanyak 30 orang, pada bulan juli dengan persentase sebesar 28,30%, setara dengan bulan juli dengan total karyawan yang terlambat sebanyak 30 orang, dan pada bulan agustus terjadi peningkatan persentase keterlambatan sebesar 1,88% menjadi 30,18% dari jumlah karyawan yang terlambat sebanyak 32 orang, dan terakhir bulan september dengan persentase sebesar 33,96%, meningkat 3,78% dari bulan agustus dengan karyawan yang terlambat sebanyak 36 orang.

Berdasarkan permasalahan diatas dapat dilihat semakin tinggi persentase keterlambatan akan menyebabkan penurunan dalam disiplin kerja pada PT Union Plastic Industries. Hal ini dapat disimpulkan bahwa PT Union Plastic Industries masih mengalami permasalahan dalam memenuhi disiplin kerja dari bulan april 2020 sampai dengan September 2020 terjadinya jumlah keterlambatan karyawan yang lumayan setara, pada bulan mei 2020 terjadinya peningkatan jumlah keterlambatan karyawan yang meningkat secara drastis dan pada bulan juli sampai dengan september mengalami kenaikan terus-menerus namun tidak drastis. Hal tersebut dapat berdampak negatif terhadap kinerja, peningkatan pada jumlah karyawan yang terlambat cukup tinggi hal ini wajib diperbaiki dan dipertimbangkan oleh perusahaan guna menaikkan disiplin kerja.

Disiplin kerja pada PT Union Plastic Industries disimpulkan bahwa karyawan tidak menaati peraturan seperti kehadiran, melonjaknya keterlambatan karyawan jam kerja. Penentuan waktu bagi *shift* pertama yakni pukul 07:00 WIB

– 15.00 WIB dan bagi *shift* kedua yakni pukul 15.00 WIB – 23.00 WIB, sedangkan karyawan PT Union Plastic Industries masih adanya kehadiran melewati ketetapan waktu perusahaan, tak henti-hentinya melewati waktu istirahat serta sering mempergunakan waktu demi kepentingan pribadi. Tidak hadirnya karyawan mengakibatkan tidak terselesaikannya pekerjaan serta hilangnya tanggung jawab.

Motivasi juga menjadi permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Karyawan sangat minim mendapatkan motivasi dari atasan atau pimpinan dilihat dari rajinnya karyawan tersebut dalam hal datang lebih awal dan mengerjakan produksi tepat waktu sesuai waktu bekerja. Turunnya motivasi karyawan guna memperlihatkan kinerja lebih baik sebab tidak memperoleh penghargaan yang sepadan dengan kelayaitasan mereka. *Reward* ialah suatu kehormatan guna menjadikan karyawan bersemangat, bahagia serta lebih tekun saat bekerja (Mora, Zati, & Musdalifa, 2019). Lahirnya motivasi menciptakan semangat saat ingin mengakhiri tugas dan dengan spontannya melonjaknya kinerja. Karyawan yang tidak memperoleh motivasi diacuhkan pemimpin dan membuat semangat kerja dengan spontannya berkurang.

Saat penganugerahan kompensasi sering terjadi kedengkian antar karyawan, bila pendistribusian kompensasi tidak adil berdampak menurunnya kualitas kinerja karyawan yang tidak diperlakukan selayaknya. Kedengkian yang sering terjadi yaitu terdapat kesetaraan besar nilai gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan senior atau yang sudah bekerja lebih dari 4 tahun dengan karyawan yang baru mulai bekerja dan pemberian upah *overtime* kepada leader sering terjadi

pemangkasan pembayaran upah seperti hanya dibayarkan 1 jam upah dari total waktu 3 jam *overtime*. Maka menyebabkan karyawan tidak produktif lagi serta pekerjaan selesai tidak dengan tepat waktu. Hal ini membawa kerugian besar bagi perusahaan yang mana adanya ketidakpuasan *vendor* karena ketidaktepatan waktu proses penyelesaian pekerjaan. Pembagian bonus yang tidak merata melahirkan rasa dengki antar karyawan. Hal ini telah diatur oleh UU.13/2013 tentang ketenagakerjaan “bahwa kesejahteraan pekerja yakni pemenuhan kebutuhan jasmani dan rohani serta meninggikan produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat”.

Kinerja karyawan pada PT Union Plastic Industries bisa ditimbang melewati penuntasan tugas, dan melangsungkan tugas terkait hubungan linear positif bagi keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan bisa dijadikan keuntungan perusahaan guna meraih tujuannya.

Jika dilihat kinerja karyawan PT Union Plastic Industries dari hasil kerja yang dilakukan, terdapat masalah dalam perolehan target yang tidak teraih. Berikut data pencapaian target PT Union Plastic Industries dari april 2020 s/d september 2020.

Tabel 1. 2 Data pencapaian target PT Union Plastic Industries periode April 2020 – September 2020

No	Tahun	Bulan	Target	Realisasi
1	2020	April	Rp.15.000.000.000,-	Rp.15.843.234.587,-
2	2020	Mei	Rp.15.000.000.000,-	Rp.13.768.941.297,-
3	2020	Juni	Rp.15.000.000.000,-	Rp.13.291.843.671,-
4	2020	Juli	Rp.15.000.000.000,-	Rp.13.311.735.367,-
5	2020	Agustus	Rp.15.000.000.000,-	Rp.13.165.844.981,-
6	2020	September	Rp.15.000.000.000,-	Rp.13.024.694.214,-

Sumber: PT Union Plastic Industries, 2020

Dari tabel 1.2 terlampir per bulannya menghadapi kemerosotan perolehan target. Pada April 2020 target bisa diraih, sedangkan pada Mei s/d September 2020 berlangsungnya kemerosotan hingga tidak teraihnya sasaran yang ditetapkan melampirkan kurang perhatiannya atasan pada karyawan memberikan intruksi. Pembagian tugas yang merata kepada karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja yang belum optimal menghambat kelancaran pengiriman orderan kepada karyawan tepat waktu. Peranan atasan dalam menegaskan disiplin kepada karyawan juga menunjang akan tercapainya kinerja yang lebih maksimal.

Berdasarkan latar belakang yang dibahas, penulis mengangkat sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Union Plastic Industries”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Relevan penjabaran di atas, penulis menetapkan permasalahan dalam penelitian yaitu:

1. Tingkat keterlambatan yang tinggi pada saat masuk kerja serta rendahnya tingkat kehadiran karyawan sehingga mengakibatkan estimasi penyelesaian produksi tidak tepat waktu.
2. Kurangnya apresiasi yang diberikan oleh atasan kepada karyawan yang rajin datang lebih awal dan mengerjakan produksi tepat waktu sesuai waktu bekerja.
3. Pemberian kompensasi secara tidak adil antara senior / karyawan yang telah bekerja diatas 4 tahun dengan karyawan baru dan pemangkasan upah *overtime* bagi *leader* sehingga terjadinya kecemburuan sosial.

1.3 Batasan Masalah

Relevan pada latar belakang dan identifikasi masalah, peneliti menetapkan batasan masalah penelitian ini yakni:

1. Variabel penelitian yakni disiplin kerja (X1), motivasi (X2) dan kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Data penelitian dari April 2020 - September 2020.
3. Responden penelitian yakni karyawan tetap pada bagian produksi di PT Union Plastic Industries.

1.4 Rumusan Masalah

Sesuai yang telah dipaparkan, maka susunan beberapa rumusan masalah yakni:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Union Plastic Industries?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Union Plastic Industries?
3. Apakah kompensasi juga akan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Union Plastic Industries?
4. Apakah disiplin kerja, motivasi dan kompensasi akan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Union Plastic Industries?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Union Plastic Industries.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Union Plastic Industries.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Union Plastic Industries.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin, motivasi dan kompensasi akan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Union Plastic Industries.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Memberikan manfaat serta dijadikan referensi bagi mahasiswa-mahasiswi peneliti selanjutnya dan dapat memberikan pengetahuan kepada dosen-dosen Universitas Putera Batam (UPB) mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Union Plastic Industries.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis terdiri dari:

1. Bagi Penulis

Bisa menyalurkan asupan wawasan serta pengalaman langsung mengenai cara meningkatkan keyakinan atau kemampuan terhadap judul penelitian skripsi yang telah dibuat.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya dengan mempelajari dan membaca penelitian skripsi yang telah dibuat peneliti sebelumnya mengenai

apa saja kelebihan dan kekurangan yang dapat diambil sebagai referensi kedepannya. Jika bagi peneliti sebelumnya terdapat kekurangan dan beberapa kekurangan yang dibuat oleh peneliti saat ini, maka untuk peneliti selanjutnya dapat diperbaiki lagi kekurangan-kekurangan yang tidak dibuat oleh peneliti saat ini.

3. Bagi PT Union Plastic Industries

Perusahaan dapat menggunakan penelitian ini sebagai evaluasi kedepan dan bisa menjadikan pertimbangan dengan peningkatan pendapatan bagi *management* PT Union Plastic Industries dari segi disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Universitas Putera Batam

Dapat menciptakan mahasiswa-mahasiswi yang mempunyai potensi didalam mengembangkan hasil skripsi, agar mahasiswa-mahasiswi setelah lulus dari Universitas Putera Batam (UPB) dan mendapatkan gelar sarjana (S1) sehingga dapat berkarya dan berkontribusi untuk orang lain serta mempunyai pengetahuan-pengetahuan materi dan ilmu yang cukup baik.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

(Aromega, Kojo, & Lengkong, 2019) disiplin karyawan merupakan karakter seseorang yang menaati aturan maupun prosedur yang ditetapkan atau disiplin merupakan perilaku penyesuaian aturan tertulis maupun tidak tertulis. Dikatakan bila seorang karyawan sadar memperbesar tenaga serta pikiran demi meraih misi perusahaan. (Suali, 2017) disiplin kerja ialah karakter seseorang untuk selalu belajar dengan serius, patuh kepada tata tertib serta bekerja sesuai dengan deskripsi kerja telah ditentukan dengan tidak melanggar prosedur kerja.

(Aini & Simanjuntak, 2020) disiplin memiliki arti yaitu ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib) yang ditetapkan oleh perusahaan. Melalui disiplin kerja yang tertib dapat menunjang karyawan dalam memaksimalkan tugas yang diberikan, mewujudkan kepuasan kerja dan semangat kerja dalam melakukan tugas yang diberikan.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas, disimpulkan disiplin kerja ialah penekanan kaidah pada karyawan guna memulihkan perilaku dan moral, yang melekat dalam diri karyawan saat mengemban tugas yang diserahkan.

2.1.1.2 Bentuk Disiplin

(Saputra & Turnip, 2018) terlampir bentuk disiplin kerja pada perusahaan, yaitu:

1. Disiplin preventif, ialah langkah pengarahan karyawan untuk menaati aturan suatu perusahaan. Tujuannya ialah mendorong karyawan bersikap disiplin.
2. Disiplin Korektif, ialah langkah penyatuan peraturan dan pengarahan kepada karyawan untuk selalu mematuhi peraturan berdasarkan pedoman perusahaan yang berlaku. Kepada pegawai yang tidak menaati aturan akan dijatuhi hukuman sesuai peraturan. Tujuan dari diterapkannya sanksi yakni memberikan pelajaran dan peringatan kepada karyawan yang melanggar.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

(Hamali, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu:

1. Besaran kompensasi
Besaran penyaluran kompensasi berdampak pada kedisiplinan. Setiap karyawan akan menghargai dan mematuhi aturan apabila perusahaan memberikan kompesasi atas jasa yang telah diberikan oleh karyawan.
2. Sikap pimpinan yang teladan
Pemimpin yang teladan ialah pemimpin yang memberikan contoh yang baik kepada semua karyawan karena setiap karyawan selalu memperhatikan bagaimana sikap seorang pemimpin mulai dari sikap, perbuatan maupun ucapan.

3. Adanya pegangan mengenai aturan yang pasti
Peraturan yang pasti dan teratur akan menjadi pegangan perusahaan agar tercapainya suatu pembinaan sikap disiplin.
4. Pemimpin berani mengambil sebuah tindakan
Seorang pemimpin harus berani mengambil keputusan pada saat karyawan perusahaan melanggar kaidah disiplin yang telah dicanangkan oleh perusahaan sesuai dengan perbuatan apa yang telah dilanggar.
5. Pengawasan dari pemimpin
Waskat yakni suatu pengawasan yang ditetapkan oleh pemimpin secara langsung. Pemimpin wajib memantau semua tindakan atau tugas yang dikerjakan oleh semua karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh pemimpin.
6. Perhatian dengan karyawan
Pemimpin wajib memberikan sikap perhatian kepada semua karyawan guna meningkatkan disiplin kerja.
7. Menghasilkan kebiasaan yang dapat mengangkat tegaknya disiplin.
 - a. Menghargai dan menyegani satu sama lain di tempat kerja.
 - b. Pemimpin yang memberikan sanjungan kepada karyawan sesuai dengan waktu dan tempatnya akan membuat karyawan merasa bangga dan dihargai oleh pemimpinnya.
 - c. Sering mengaitkan karyawan dalam pertemuan akan dapat mendukung nasib dan pekerjaan karyawan.

- d. Selalu meninggalkan pesan ketika kita hendak pergi kemana dan untuk urusan apapun kepada rekan kerja kita.

2.1.1.4 Indikator Disiplin Kerja

Indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja (Astutik, 2016), yaitu:

1. Kehadiran

Kehadiran yakni indikator yang paling dasar untuk menilai kedisiplinan, individu yang mempunyai tingkat disiplin yang rendah sering mengabaikan kehadiran masuk kerja.

2. Kepatuhan pada tanggung jawab serta aturan kerja

Karyawan yang senantiasa melangsungkan segala aktivitas organisasi sesuai dengan standar operasional prosedur perusahaan.

3. Kepatuhan ukuran kerja

Pengukuran besarnya tanggungjawab yang bersangkutan terhadap amanah yang dibebankan padanya serta dampaknya terhadap pelanggan, yaitu pelanggan akan menerima produk sesuai kriteria yang mereka inginkan.

4. Ukuran kehati-hatian tinggi

Memelihara tingkat kehati-hatian yang tinggi terhadap yang dikerjakan dan bagaimana kualitasnya. Karyawan yang bekerja dengan hati-hati atas apa yang dilakukan akan mengurangi tingkat kesalahan yang akan terjadi.

5. Bekerja etis

Kelakuan segelintir karyawan yang bertindak tidak beradab terhadap rekan kerja, konsumen, atau *supplier*. Tindakan seperti ini merupakan contoh yang tidak adanya disiplin bekerja etis.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi bersumber dari bahasa latin yakni *movere* mengandung makna berupa daya penggerak. Lahirnya capaian prestasi seseorang bisa mengembangkan semangat baru guna melangsungkan aktivitas (Rinawati, 2016). Motivasi yakni rangsangan internal yang memobilitas orang tersebut guna melangsungkan pekerjaan untuk pemenuhan kebutuhannya (Hikmah & Sherlie, 2020). Motivasi dimaknai sebagai penyebab yang merangsang sikap seseorang guna melangsungkan kegiatan dengan memakai usaha keras ataupun lemah guna meraih keinginan internal (Herman, 2017). Lazimnya motivasi timbul saat hadirnya rangsangan untuk bertindak (Heryenzus & Laia, 2018).

Motivasi kerja adalah elemen yang utama serta berpengaruh bagi pegawai ketika melaksanakan aktivitas kerja (Aini & Simanjuntak, 2020). Motivasi adalah segenap tindakan dan nilai yang mempengaruhi individu guna meraih hal spesifik yang relevan dengan tujuan masing individu (S. Lestari, 2017). Motivasi yakni sebuah suasana internal berdampak pada individu itu sendiri yakni melakukan pekerjaannya dalam kondisi senang sehingga bekerja dengan rajin, cepat dan lebih memuaskan (Siregar, 2019).

Relevan pengertian motivasi dari para ahli diatas, disimpulkan motivasi yang dilimpakan oleh seorang pemimpin disarankan bisa mewujudkan dorongan dari dalam diri karyawan tersebut sendiri guna melaksanakan tugas-tugas yang sudah diberikan dan berikut dapat meningkatkan rasa tanggung jawab yang besar sehingga dapat meningkatkan kreativitas karyawan tersebut.

2.1.2.2 Tujuan Motivasi

Tujuan dari diberikan motivasi yaitu untuk meningkatkan antusiasme serta energiknya seorang pekerja, meluaskan energi dan kesenangan kerja pekerja, menaikkan daya produksi pekerja, menetapkan kemantapan pekerja, meninggikan kepatuhan dan menghilangkan ketidak hadiran, melahirkan keadaan kerja yang baik, menambah kreativitas dan keikutsertaan pekerja, menaikkan kesejahteraan pekerja, meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya (Heryenzus & Laia, 2018).

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

(Heryenzus & Laia, 2018) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi, yaitu:

1. Faktor Internal

Faktor internal yang melahirkan motivasi seseorang yakni:

a. Ambisi dapat hidup

Seseorang bersedia melakukan apa saja yang dapat dikerjakan oleh orang tersebut baik itu haram maupun halal, baik tidaknya pekerjaan itu.

b. Ambisi bisa memiliki

Ketika seseorang ingin memiliki keinginannya orang tersebut akan melakukan pekerjaan apa saja.

c. Ambisi untuk memperoleh

Penyemangat kepada seseorang yang bersedia kerja dikarenakan ingin dihormati oleh orang lain.

d. Ambisi memperoleh legalisasi

- e. Ambisi untuk berkuasa
- f. Ambisi guna berkuasa akan memotivasi seseorang untuk bekerja

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang melahirkan motivasi, yakni:

- a. Keadaan suasana kerja

Apabila kita mengerjakan suatu kegiatan harus dipastikan bahwa sarana dan prasarana di sekitar lingkungan apakah layak dan nyaman dikarenakan dapat mempengaruhi kegiatan pekerjaan orang tersebut.

- b. Kompensasi yang memadai

Pada saat kita bekerja dan kita diberi kompensasi yang pantas atas hasil kerja kita, keadaan tersebut yang akan menjadi motivasi untuk pekerja guna bekerja lebih baik.

- c. Adanya jaminan pekerjaan

Semua orang akan mementingkan pekerjaannya secara keseluruhan jika mereka merasa adanya jaminan karir di kemudian hari.

- d. Supervise yang baik

Supervisor yang baik akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan tersebut.

2.1.2.4 Indikator Motivasi

(Heryenzus & Laia, 2018) beberapa indikator yang mempengaruhi motivasi, yakni:

- 1. Kebutuhan fisiologi yakni keinginan mula-mula agar bisa bertahan hidup mencakup sandang, papan serta jauh dari penyakit.

2. Kebutuhan keamanan yakni keinginan jauh dari bahaya serta terjaga keselamatannya mencakup pemeliharaan kemerosotan fisik dan emosional.
3. Kebutuhan sosial yakni keinginan yang mengandung rasa kasih sayang, bersahabat dan dapat diterima dengan baik.
4. Kebutuhan harga diri mencakup pengakuan sekitar mencakup prestasi, kedudukan dan kepedulian.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, menyinggung capaian potensi dalam diri.

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi menjadi perhatian banyak perusahaan guna menahan dan merekrut sumber daya manusia yang berkualitas (Bangun, 2012). Mayoritas karyawan perusahaan akan memberikan seluruh keahliannya apabila mereka dipandang dan dihargai oleh pemimpin, dan sebaliknya jika para pemimpin tidak memandang karyawan tersebut sebagai aset yang penting pada perusahaan maka pemerolehan kinerja pekerja berkurang bahkan akan main-main. Kompensasi yakni sejenis penghargaan yang diperoleh karyawan tanpa memihak guna meraih tujuan perusahaan dengan uang saku maupun bukan (Siregar, 2019). Dapat dikatakan sumber daya manusia apabila seseorang berpartisipasi dan memberikan jasanya pada suatu perusahaan. Mereka memberikan segalanya yang dianggap bernilai, mencakup wawasan dan tenaganya secara ikhlas. Pemberian kompensasi yakni peran manajemen yang berkenaan dengan segala jenis apresiasi sebagai pengganti dalam melakukan tugas perusahaan. Menurut (Erlina, 2019)

kompensasi yang bersifat materiil seperti gaji, insentif dan bonus tidak memiliki permasalahan yang berarti.

Peneliti menyimpulkan kompensasi ialah hal penting guna menunjang kualitas kerja serta memotivasi karyawan, sehingga kompensasi dijadikan acuan agar karyawan mengerjakan semua pekerjaan dengan ikhlas demi meraih tujuan perusahaan.

2.1.3.2 Tujuan Administrasi Kompensasi

(Bangun, 2012) berbagai tujuan dan pentingnya memerhatikan kompensasi, yakni:

1. **Memperoleh karyawan yang mahir**

Suatu perusahaan bisa berprogresif apabila memperkerjakan manusia berkualitas serta cakap diatas rata-rata.

2. **Memperpanjang kontrak karyawan**

Setiap perusahaan selalu membuka lapangan kerja setiap tahunnya untuk para pelamar kerja, dan tidak dapat dipungkiri juga sebuah perusahaan akan merekrut karyawan yang handal pada perusahaan pesaing dengan pertimbangan karyawan tersebut memiliki keahlian yang khusus dan handal. Untuk mengatasi tindakan itu, perusahaan pesaing wajib mempertahankan aset perusahaannya berupa karyawan yang handal dengan memberikan kompensasi yang besar sehingga akan menjadi bahan pertimbangan karyawan tersebut.

3. Meningkatkan produktivitas

Meningkatnya produktivitas seorang karyawan maka akan mendapatkan kompensasi yang besar pula yang merupakan motivasi dan kepuasan bagi karyawan tersebut.

4. Memperoleh keunggulan kompetitif

Karyawan ialah manusia yang banyak menyumbangkan jasa dan merupakan orang yang terpenting dalam melakukan operasional suatu perusahaan. Cukup banyaknya pengeluaran biaya untuk potensi manusia. Sebagai penggantinya suatu perusahaan mengalokasikan biaya tersebut dengan mengharapkan pada teknologi seperti komputer dan mesin-mesin ataupun pindah ke daerah yang biaya hidupnya kecil.

5. Aturan hukum

Pemerintah telah menetapkan besar kecilnya upah minimum pada setiap daerah dan diharapkan setiap perusahaan wajib membayarkan yang menjadi hak karyawan tersebut yang tertuang pada UU ketenagakerjaan No.13 tahun 2003.

6. Sasaran strategi

Sistem kompensasi merupakan suatu strategi perusahaan guna memeroleh pekerja berkualitas.

2.1.3.3 Jenis-jenis Kompensasi

Jenis-jenis kompensasi mencakup tiga jenis, yaitu (Mora et al., 2019):

1. Kompensasi Langsung

Reward berupa upah yang dimaksud sebagai pembayaran yang berbentuk uang agar mencapainya pelaksanaan pekerjaan.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Segenap penghargaan dengan tujuan guna memberikan kenyamanan bagi pekerja dan keluarganya yang diluar dari gaji atau upah tetap yaitu berupa cuti, tunjangan, asuransi dan fasilitas.

a. Cuti merupakan kompensasi yang diberikan untuk tidak bekerja yang meliputi periode cuti tahunan, cuti hamil, kecelakaan dan sebagainya.

b. Tunjangan merupakan penghasilan tambahan diluar dari upah yang diterima oleh karyawan yang berupa tunjangan jabatan, tunjangan makan, tunjangan kesehatan, tunjangan kendaraan dan lain-lain.

c. Asuransi merupakan jaminan kesejahteraan bagi karyawan perusahaan yang berupa BPJS (badan penyelenggaraan jaminan sosial) kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan.

d. Fasilitas merupakan penghargaan yang diberikan berupa fasilitas rumah dinas, fasilitas kesehatan, serta fasilitas kendaraan operasional.

3. Insentif

Insentif ialah pemberian yang bisa meningkatkan motivasi karyawan supaya menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi, yang bersifat tidak menetap

atau sewaktu-waktu dan insentif termasuk sebagai keuntungan bagi karyawan yang berprestasi.

2.1.3.4 Indikator Kompensasi

Beberapa indikator yang mempengaruhi kompensasi, yaitu (Heryenzus & Laia, 2018) :

1. Gaji

Perolehan tunjangan wajib oleh karyawan berbentuk uang yang berdasar waktu, tenaga dan pikiran yang dikeluarkan guna meraih tujuan dari perusahaan tersebut.

2. Upah

Bayaran dari pemilik biasanya kepada karyawan harian yang besarnya sudah disepakati kedua pihak berbentuk uang dan sebagainya atas waktu dan perolehan output oleh karyawan.

3. Insentif

Bonus yang diberikan kepada setiap karyawan dikarenakan telah bekerja dengan kinerja yang melebihi standar yang telah ditentukan.

4. Tunjangan

Berupa tambahan pendapatan diluar dari gaji yang berupa sokongan dan bantuan seperti dana pensiun, asuransi, bantuan pendidikan, bantuan transportasi dan lain-lain.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

(Mora et al., 2019) kinerja sebagai mengukur prestasi karyawan yang mana mengorbankan raga dan waktu guna meraih tujuan perusahaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan. (Herman, 2017) kinerja ialah perencanaan strategis perusahaan dalam meraih keberlangsungan kebijakan dalam mengaktualkan objek, misi dan visi organisasi. Kinerja ialah pencapaian pekerja berupa prestasi kerja berdasarkan perannya di perusahaan tersebut (Siregar, 2019). Kinerja karyawan akan terlaksanakan apabila perusahaan dan karyawan memiliki perjanjian guna meraih visi organisasi serta didukung dengan tingginya kedisiplinan (Wijaya & Johanes, 2019). Kinerja Karyawan relevan dengan hasil yang dilangsungkan oleh karyawan relevan ketetapan perusahaan guna meraih misi perusahaan (Heryenzus & Laia, 2018). Karyawan yakni aset yang paling berharga bagi perusahaan karena dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan (Siregar, 2019).

Berdasarkan pengertian para ahli diatas, disimpulkan kinerja karyawan menjadi faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan atas pencapaian kerja karyawan guna meraih misi melewati ketentuan sasaran.

2.1.4.2 Penilaian Kinerja

Hambatan saat pengevaluasian kinerja karyawan (Heryenzus & Laia, 2018) yakni:

1. Perubahan standar

Perubahan yang tidak stabil serta dinamis menyebabkan peningkatan kinerja karyawan.

2. Perbedaan sifat manajer

Manajer berwatak berbeda-beda. Evaluasi manajer berdasar pada capaian karyawan berubah disebabkan watak manajer, disarankan agar dilangsungkan secara adil.

3. Perbedaan dalam *stereotype* tertentu

Guna menyisihkan kepatuhan terhadap acuan tertulis serta hasil penelitian prestasi pun wajib dilangsungkan secara tertulis supaya bisa dipertanggungjawabkan.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan (Heryenzus & Laia, 2018), yaitu:

1. Faktor Individu

Lazimnya individu yang berintegritas tinggi jiwa jasmani dan rohani. Dengan berintegritas yang tinggi bermodalkan mengatur serta menggali potensi diri saat melangsungkan kegiatan harian demi meraih misi suatu perusahaan.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor ini sangat penting guna mencapai prestasi kerja dengan tantangan kerja, berbicara yang benar, berhubungan baik dengan rekan kerja, lingkungan kerja yang mendukung serta tersedianya fasilitas kerja.

2.1.4.4 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Indikator-indikator guna menimbang kinerja karyawan (Hikmah & Sherlie, 2020), yakni:

1. Kualitas, penilaian berkenaan kecermatan dan kesistematiskan kerja.
2. Kuantitas, penilaian kerja karyawan tersebut apakah memenuhi target atau tidak.
3. Ketepatan waktu, penilaian berkenaan terselesaikannya suatu pekerjaan secara efektif.
4. Efektifitas, penyelesaian tugas yang dibebankan perusahaan.
5. Kemandirian, persepsi karyawan relevan dengan tanggung jawab terhadap fungsi kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Terlampir penelitian terdahulu yang ditemukan variabelnya guna memperkuat landasan teori:

Penelitian oleh (Rinawati, 2016) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT MBK Wilayah Bandung”. Hasil penelitian disimpulkan pengaruh kompensasi, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan signifikan. Penelitian oleh (Heryenzus & Laia, 2018) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT BNI Cabang Batam”. Hasil penelitian menyimpulkan kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian oleh (Wijaya & Johanes, 2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berlian Transtar Abadi Medan”. Hasil penelitian menyimpulkan disiplin kerja dan kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh (Siregar, 2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perseroan Terbatas Digidata Terminal Evolusi”. Hasil penelitian menyimpulkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, selanjutnya motivasi dan kompensasi secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh (Aini & Simanjuntak, 2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Hi-Precision Engineering Indonesia”. Hasil penelitian disimpulkan motivasi kerja dan disiplin karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh (N. E. P. Lestari, 2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Geotech Sistem Indonesia”. Hasil penelitian disimpulkan motivasi (X1), kompensasi (X2) dan kepemimpinan (X3) serta lingkungan kerja (X4) secara simultan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan (Y).

Penelitian oleh (Aromega et al., 2019) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado”. Hasil penelitian disimpulkan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, selanjutnya kompensasi secara parsial berpengaruh negatif

terhadap kinerja karyawan Yuta hotel Manado. Penelitian oleh (Mora et al., 2019) dengan judul “*Reward* dan Kompensasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Cabang Langsa”. Hasil penelitian disimpulkan *reward* dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Cabang Langsa baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian oleh (Herman, 2017) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Torindo Internusa Batam”. Hasil penelitian disimpulkan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan selanjutnya kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh (Hikmah & Sherlie, 2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Benwin Indonesia Di Kota Batam”. Hasil penelitian disimpulkan motivasi, disiplin, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Benwin Indonesia di Kota Batam.

Penelitian oleh (S. Lestari, 2017) dengan judul “pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Depok”. Hasil penelitian disimpulkan adanya pengaruh positif namun tidak signifikan motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada dinas perindustrian dan perdagangan kota Depok.

Penelitian oleh (Astutik, 2016) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang”. Hasil penelitian disimpulkan disiplin kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun bersama.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran merupakan penjabaran sementara dalam hubungan antar variabel independen dan dependen yang dikaji.

2.3.1 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Relevan penelitian terdahulu (Wijaya & Johannes, 2019) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Wijaya & Johannes, 2019) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Suali, 2017) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3.2 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian oleh (Aini & Simanjuntak, 2020) motivasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Relevan penelitian oleh (Mindari, 2020) tertera hasil motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Digtdata Terimal Evolusi. Menurut (Rinawati, 2016) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

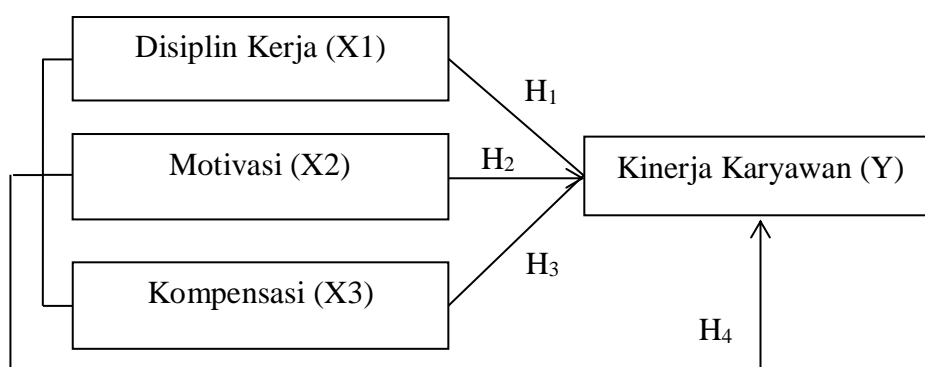
Relevan penelitian dari (Siregar, 2019) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Relevan penelitian oleh (Rinawati, 2016) kompensasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Heryenzus & Laia, 2018) kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT BNI (Tbk) Persero cabang batam.

2.3.4 Hubungan Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Hikmah & Sherlie, 2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Benwin Indonesia Di Kota Batam”. Hasil penelitian menyatakan motivasi, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Benwin Indonesia di Kota Batam.

Menurut (S. Lestari, 2017) dengan judul “pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Depok”. Hasil penelitian menyimpulkan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada dinas perindustrian dan perdagangan kota Depok.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Peneliti,2020

2.4 Hipotesis Penelitian

Relevan tinjauan pustaka serta kerangka berpikir yang telah terlampir, ditetapkanlah hipotesis penelitian ini yakni:

- H₁: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Union Plastic Industries.
- H₂: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Union Plastic Industries.
- H₃: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Union Plastic Industries.
- H₄: Disiplin kerja, motivasi dan kompensasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Union Plastic Industries.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Siasat yang disiapkan peneliti guna memperoleh data, lalu dipergunakan guna meneliti hipotesis disebut juga desain penelitian (Sanusi, 2017:14). Desain penelitian juga dapat disebut rancangan penelitian. Penelitian ini dilaksanakan secara kuantitatif yang mana tujuan daripada penelitian ini untuk mencari hubungan asosiatif dan sebab akibat serta menguji hipotesis. Guna meneliti adanya keterikatan pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Union Plastic Industries dan diolah dengan SPSS versi 26.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Operasional yakni petunjuk yang menginformasikan peneliti untuk menjabarkan cara mengukur variabel secara konkret. Menyusun definisi operasional ialah langkah wajib bagi peneliti sebelum mengukur variabel yang dilayangkan dalam bentuk pertanyaan. Peneliti juga harus menjabarkan hipotesis sesuai gambaran yang rill dilokasi penelitian (Sugiyono, 2012:38).

3.2.1 Variabel Independen

Variabel *independent* ialah penyebabnya serta variabel *dependent* berupa akibat (Mumtaz, 2017:14). Variabel penelitian ini yakni Disiplin kerja (X1), Motivasi (X2), Kompensasi (X3).

3.2.2 Variabel Dependen

Lazimnya disebut dengan variabel terikat dan tidak bisa berdiri sendiri, yaitu variabel yang dipengaruhi/disebabkan variabel *independent*, pernyataan ini didukung oleh (Sugiyono, 2012:39). Variabel dependen penelitian ini yakni Kinerja Karyawan (Y). Tertera skala indikator variabel dan data ukuran tertera dalam tabel berikut:

Tabel 3. 1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item	Pengukuran
Disiplin Kerja (X1)	Disiplin merupakan cara perusahaan memberi dorongan kepada karyawan guna memenuhi peraturan yang harus ditaati dan standar kerja yang harus dicapai.	<ul style="list-style-type: none"> a. Kehadiran b. Ketaatan pada kewajiban dan peraturan kerja c. Ketaatan pada standar kerja d. Tingkat kewaspadaan yang tinggi e. Bekerja etis 	<ul style="list-style-type: none"> a. Taat pada kehadiran b. Taat pada kewajiban dan peraturan kerja c. Taat pada standar kerja d. Taat pada tingkat kewaspadaan yang tinggi. e. Taat pada bekerja etis 	<i>Skala likert</i>
Motivasi (X2)	Motivasi merupakan dorongan dari para pemimpin kepada karyawan agar karyawan bersemangat dalam bekerja.	<ul style="list-style-type: none"> a. Kebutuhan fisiologi b. Kebutuhan keamanan dan rasa aman c. Kebutuhan sosial d. Kebutuhan harga diri e. Kebutuhan aktualisasi diri 	<ul style="list-style-type: none"> a. Dorongan kebutuhan akan fisiologi b. Dorongan kebutuhan akan rasa keamanan dan rasa aman c. Dorongan kebutuhan atas sosial d. Dorongan kebutuhan atas harga diri 	<i>Skala likert</i>

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian (lanjutan)

			e. Dorongan kebutuhan atas aktualisasi diri	
Kompensasi (X3)	Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasa yang telah diberikan oleh karyawan.	a. Gaji b. Upah c. Insentif d. Tunjangan	a. Balas jasa yang berupa gaji b. Balas jasa yang berupa upah c. Balas jasa yang berupa insentif d. Balas jasa yang berupa tunjangan	<i>Skala likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan jerih payah seorang karyawan atas hasil kerja yang telah dicapai yang berdasarkan standar yang diberikan oleh perusahaan.	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektifitas e. Kemandirian	a. Standar perusahaan yang kualitas b. Standar perusahaan yang kuantitas c. Standar perusahaan yang memiliki ketepatan waktu d. Standar perusahaan yang efektifitas e. Standar perusahaan yang mandiri	<i>Skala likert</i>

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Segolongan orang yang berciri menyerupai di suatu wilayah dan waktu tertentu disebut populasi (Sugiyono, 2012:39). Populasi penelitian ini ialah karyawan tetap bagian produksi di PT Union Plastic Industries sebanyak 106 orang.

Tabel 3. 2 Daftar Populasi

No	Divisi	Jumlah Karyawan
1	<i>Blowing department 8 jam</i>	18 orang
2	<i>Leader Blowing Department</i>	7 orang
3	<i>Cutting Department 8 jam</i>	58 orang
4	<i>Leader Cutting</i>	3 orang
5	<i>Mechanic</i>	2 orang
6	<i>Technician</i>	7 orang
7	<i>Packing Department</i>	5 orang
8	<i>Store Department</i>	4 orang
9	<i>Cleaner</i>	2 orang
Total		106 orang

Sumber: PT Union Plastic Industries, 2020

3.3.2 Sampel

Sektor dari ukuran dan karakteristik populasi dapat disebut sampel (Sugiyono, 2012:81). Teknik pengambilan sampel memakai teknik *sampling* jenuh dengan total populasi 106 orang. *Sampling* jenuh ialah teknik yang menentukan sampel dengan mengambil seluruh jumlah populasi dijadikan sampel pada penelitian. Adapun kriterianya antara lain yaitu karyawan tetap bagian produksi pada PT Union Plastic Industries.

3.4 Metode Pengumpulan

Data teknik pengumpulan ini dengan mencari data primer sekunder. Teknologi pengumpul data sebagai tonggak bagi keberhasilan penelitian, karena misi terpenting dalam penelitian ialah memperoleh data. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan penulis yakni pernyataan yang diutarakan kepada responden berbentuk kuesioner. Kuesioner berupa siasat pengelompokan data dengan memberikan rangkaian pertanyaan atau pernyataan tulisan pada responden. Jika peneliti benar-benar mengetahui variabel yang hendak diukur dan variabel yang

diidamkan oleh responden, maka kuesioner ialah siasat pengumpulan data terefektif. Selain itu, jika jumlah responden cukup banyak serta kuesioner juga sepadan. Kuesioner terdiri atas pertanyaan atau pernyataan terbuka atau publik, didistribusikan tatap muka ke responden, ataupun dikirim melalui *email*/internet.

Pengukuran kuesioner ini memakai skala likert dengan standar yaitu:

Tabel 3. 3 Skala *Likert*

Pernyataan	Peringkat
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber: (Sugiyono, 2012:94)

3.5 Metode Analisis Data

Teknik yang dipakai ialah analisis kuantitatif, dimana ditemukannya pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Sesudah menghimpun data dari keseluruhan responden atau sumber data lainnya, dilaksanakan analisis data. Sesudah memperoleh data bersumber sampel yang representatif dari populasi, prosedur selanjutnya yakni menganalisisnya guna meneliti hipotesis penelitian. Analisis data yang tertera dalam skripsi ini didapati memakai program SPSS edisi 26.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Menurut (Sudaryono, 2019:362) analisis ini dipergunakan mengkaji data dengan menjabarkan data yang terhimpun atau secara langsung memberikan bayangan obyek yang ditelaah memakai sampel atau data keseluruhan. Analisis data yang dipakai ialah perolehan tanggapan kuesioner yang telah didistribusikan

pada karyawan tetap bagian produksi pada PT Union Plastic Industries, hasil kuesioner hendak di olah dengan statistik deskriptif guna menggali data responden.

$$RS = \frac{n(m-1)}{m} \quad \text{Rumus 3. 1 Rentang Skala}$$

Sumber : (Umar, 2015:126)

Keterangan:

RS : Rentang Skala

n : Ukuran Sampel

m : Total alternatif jawaban

Kisaran rentang skala penelitian ini yakni:

- a. Skor paling rendah = bobot paling rendah x total sampel = 1 x 100 = 100
- b. Skor paling tinggi = bobot paling tinggi x total sampel = 5 x 100 = 500

Berikut guna menemukan rentang skalanya:

$$RS = \frac{106 (5 - 1)}{5} = 84,8$$

Tabel 3. 4 Kriteria Analisis Deskriptif

Rentang Kategori Skor	Nilai Terakhir
106 – 190,8	Sangat tidak baik
190,9 – 275,7	Tidak baik
275,8 – 360,6	Cukup
360,7 – 445,4	Baik
445,5 – 530,2	Sangat Baik

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

3.5.2 Uji Kualitas Data

Kemudian memakai uji validitas dan reliabilitas guna menganalisa data yang didapatkan. Penelitian ini memakai kuesioner sebagai sarana penelitian, Jadi

mengharuskan dilaksanakan uji validitas dan reliabilitas bersumber kuesioner yang dipakai.

3.5.2.1 Uji Validitas Instrumen

Validitas ialah indeks mengukur derajat kesempurnaan sarana. Jika instrumen dipakai sebagai alat ukur yang secara akurat bisa mengukur kondisi narasumber, maka instrument tersebut efektif. Pengujian ini memakai uji dua sisi dengan tingkat signifikansi 0,05. Standar pengujian nya yakni (Wibowo, 2012: 35):

1. Jika $r^{\text{hitung}} > r^{\text{tabel}}$ (uji 2 sisi dengan angka sig. 0,098) disimpulkan pernyataan berkorelasi signifikan dengan skor total (pertanyaan tersebut valid).
2. Jika $r^{\text{hitung}} < r^{\text{tabel}}$ (uji 2 sisi dengan angka sig. 0,098) disimpulkan pernyataan tidak berkorelasi signifikan dengan skor total (pernyataan tersebut tidak valid).

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilaksanakan melewati ketetapan internal, yakni dengan meneliti instrument satu kali, lalu meneliti hasil yang didapati melalui teknik tertentu. Hasil analisis digunakan guna meramalkan reliabilitas instrumen. Menurut (Sudaryono, 2019:368) suatu instrumen atau jika nilai koefisien reliabel *Cronbach's Alpha* dari variabel tersebut > 0.60 maka variabel diakui reliable (Wibowo, 2012:52).

3.5.2.3 Uji Normalitas

Lakukan uji normalitas guna menyimpulkan normal tidaknya data yang didapati dari populasi yang distribusi. Model regresi dianggap baik apabila

berdistribusi normal. Residu dari distribusi normal membentuk kurva, yang mana jika digambar menjadikan kurva menyerupai lonceng (*bell-shaped curve*). Kita bisa memakai *Histogram Regression Residual* standar, analisis Chi Square serta Nilai Kolmogorov-Smirnov untuk uji normalitas. Jika kondisi terwujud, nilai sisa terstandarisasi diakui normal jika: Kolmogorov-Smirnov $Z < Z^{\text{tabel}}$ atau Sig Probabilitas (2 tailed) $> \alpha$; sig > 0.05 (Wibowo, 2012:62).

3.5.2.4 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas guna meneliti model regresi membentuk hubungan antara variable independen atau tidak. Uji Multikolinieritas pengujian memakai *Examination of partial correclation* dilaksanakan dengan memadankan koefisien determinasi total (R2) dengan nilai koefisien korelasi parsial seluruh variabel independent. Jika koefisien determinasi R2 $>$ nilai koefisien korelasi parsial semua variabel independen, maka tidak didapati gejala multikolinearitas (Wibowo, 2012:88).

3.5.2.5 Uji Heteoroskedastisitas

Masalah heteroskedastisitas berarti variabel dalam model yang tak sama terindikasi bervarian. Fenomena ini dijabarkan karena pada model, varian residual pada penelitian model regresi tidak sama. Dikatakan bahwa model mengandung masalah heteroskedastisitas, artinya variabel dalam model memiliki varian yang berbeda-beda, dan diperlukan uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah gejala tersebut ada. Uji heteroskedastisitas memakai uji *Park Gleyser* dengan mengaitkan residual dengan variabel independen. Bila nilai signifikan hasil nilai

probabilitas < dari nilai alpha (0.05), disimpulkan tidak adanya heteroskedastisitas (Wibowo, 2012:93).

3.5.3 Uji Pengaruh

3.5.3.1 Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda lazimnya ialah kelanjutan regresi linear sederhana, yakni dengan menambah jumlah variabel bebas (Wibowo, 2012:126). Model analisis memiliki alat guna mencari hubungan antar variabel *independent* dengan variabel *dependent* yakni antara Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2), Kompensasi (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$$\gamma = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 \quad \text{Rumus 3.2 Regresi Linier Berganda}$$

Sumber: (Wibowo, 2012)

Keterangan:

γ = Variabel kinerja karyawan

a = Nilai konstanta

b = Nilai koefisien regresi

x_1 = Disiplin kerja

x_2 = Motivasi kerja

x_3 = Kompensasi

3.5.3.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Determinasi ini dipakai guna mencari tahu persentase dari variabel independen dalam suatu model regresi yang secara bersamaan maupun koleksi mempengaruhi variabel dependen. R^2 menampilkan persentase dari pengaruh keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai R^2 ada diantara 0 dan 1.

Jika nilai mengarah 1, variabel independen memberikan nyaris seluruh informasi guna meramal variabel dependen, atau poin yang menampilkan kecakapan yang lebih kuat guna memperjelaskan pertukaran dari variabel independen ke variabel dependen. Tunjukkan bentuk dalam program SPSS dengan mengamati besaran *Adjusted R2* yang telah disesuaikan pada *model summary*.

3.5.4 Uji Hipotesis

3.5.4.1 Uji t (Regresi Parsial)

Lakukan uji ini terhadap uji parsial guna meneliti apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{Rumus 3.3 Uji t}$$

Sumber: (Sugiyono, 2017)

Tahapan analisis guna menguji hipotesis koefisien regresi yakni :

1. Menentukan hipotesis.

Ho : Perubahan nilai variabel independen tidak menjabarkan perubahan nilai variabel dependen.

Ha : Perubahan nilai variabel independen menjabarkan perubahan nilai variabel dependen.

2. Tetapkan signifikansi; $(\alpha) < 0,05$

3. Lihat *P value sig* (pada lampiran)

4. Keputusan *P value (Sig)* $< \alpha$, hipotesis penelitian diterima (Ha), atau ditolak (Ho)

5. Kesimpulan

Kriteria pengujian yang digunakan sebagai berikut:

Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

1. H_0 diterima dan H_a ditolak apabila nilai signifikan (Sig.) $> 0,05$. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
2. H_0 ditolak dan H_a diterima apabila nilai signifikan (Sig.) $< 0,05$. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Motivasi terhadap kinerja karyawan

1. H_0 diterima dan H_a ditolak apabila nilai signifikan (Sig.) $> 0,05$. Artinya variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
2. H_0 ditolak dan H_a diterima apabila nilai signifikan (Sig.) $< 0,05$. Artinya variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Kompensasi terhadap kinerja karyawan

1. H_0 diterima dan H_a ditolak apabila nilai signifikan (Sig.) $> 0,05$. Artinya variabel kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
2. H_0 ditolak dan H_a diterima apabila nilai signifikan (Sig.) $< 0,05$. Artinya variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

3.5.4.2 Uji F (Regresi Simultan)

Guna menyadari variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau tidak. Rumus guna mencari f hitung yakni:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \quad \text{Rumus 3.4 Uji F}$$

Sumber: (Priyatno, 2010:67)

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah data atau kasus

k = Jumlah variabel independen

Jika perolehan uji dengan signifikansi ($\alpha=5\%$) dibawah 0,05 dan $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sebaliknya bila nilai sig diatas 0,05 dan $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.6 Lokasi dan Periode Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Pada penyusunan penulisan skripsi ini, lokasi penelitian ialah PT Union Plastic Industries yang beralamat di Komplek Union Industrial Park Blok B No.1 Batu Ampar, Kota Batam, Kepulauan Riau.

3.6.2 Periode Penelitian

Tabel 3. 5 Periode Penelitian

Kegiatan	Tahun, Bulan dan Pertemuan																						
	2020												2020										
	Sep		Oktober				Nov				Des				Jan				Feb				
	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Pengajuan Judul	■	■																					
Studi Pustaka		■	■	■	■																		
Metodologi Penelitian			■	■	■	■																	
Penyusunan Kuesioner						■	■	■															
Penyerahan Kuesioner							■	■	■														
Pengelolaan Data								■	■	■	■												
Kesimpulan												■	■	■									
Penyelesaian Skripsi														■	■	■	■						

Sumber: Peneliti,2020