

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT MEGA BUANA INDAH**

SKRIPSI



Oleh:
Selly
170910070

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

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT MEGA BUANA INDAH**

SKRIPSI

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



**Oleh:
Selly
170910070**

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Selly
NPM : 170910070
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

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

“PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT MEGA BUANA INDAH”

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

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

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

Batam, 24 Januari 2021



Selly
170910070

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT MEGA BUANA INDAH**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat

Memperoleh gelar Sarjana

**Oleh:
Selly
170910070**

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

Batam, 24 Januari 2021



**Dr. Suhardi, S.E., M.M.
Pembimbing**



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui adanya pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Buana Indah. dengan menggunakan teknik sampling jenuh dengan Jumlah sampel 119 responden yang merupakan karyawan PT Mega Buana Indah dan Metode pengumpulan data dengan membagikan kuesioner. Uji kualitas data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji pengaruh dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi, sedangkan uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji t dan uji F dengan menggunakan *software* program SPSS versi 25. koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dari variabel kompensasi dan disiplin kerja adalah sebesar 79.9% terhadap kinerja karyawan. Hasil dari uji regresi linear berganda adalah kompensasi berpengaruh sebesar 41.2% terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh sebesar 61.4% terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji t dan uji F, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Buana Indah.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan; Kompensasi; Disiplin Kerja.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of compensation and work discipline on employee performance at PT Mega Buana Indah. using a saturated sampling technique with a sample size of 119 respondents who are employees of PT Mega Buana Indah and data collection methods by distributing questionnaires. The data quality test in this study used validity and reliability tests, classical assumption tests and effect tests in this study using multiple linear regression analysis and determination coefficient analysis, while hypothesis testing in this study used the t test and the F test using the SPSS version 25. The coefficient of determination (R^2) obtained from the compensation and work discipline variables is 79.9% of employee performance. The result of the multiple linear regression test is that compensation has an effect of 41.2% on employee performance and work discipline has an effect of 61.4% on employee performance. From the results of the t test and F test, it can be concluded that compensation and work discipline partially have a positive and significant effect on employee performance and compensation and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT Mega Buana Indah.

Keywords: *Employee Performance; Compensation; Work Discipline.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan kasih-Nya, sehingga penulis dapat menyusun skripsi ini dengan baik sebagai syarat untuk tugas akhir kuliah pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari, bahwa skripsi ini belum sempurna dan tidak akan terwujud tanpa arahan pembimbing dan semua pihak. Oleh karena itu, kritik dan saran akan penulis terima. Karena itu, pada kesempatan ini penulis juga akan mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI., selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
3. Bapak Dr. Suhardi, S.E., M.M., selaku pembimbing skripsi yang telah mengarahkan penulis dengan baik;
4. Seluruh Dosen dan Staff Univeristas Putera Batam yang telah berbagi ilmu pengetahuan dengan penulis;
5. Orang tua, keluarga dan teman yang selalu berdoa dan memberi dukungan penuh kepada penulis;
6. Seluruh pimpinan dan karyawan PT Mega Buana Indah yang telah memberi izin penulis untuk melakukan penelitian;
7. Lucy Susanty dan Meriani yang selalu memberikan semangat sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini;
8. Hermanto Ng yang selalu memberikan semangat dan motivasi serta selalu ada untuk penulis dalam penyusunan skripsi ini;
9. Elvira, Melly dan Veren yang menjadi penghibur penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan penuh semangat;
10. Andriana Puspa dan Meissy yang selalu memberikan dukungan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini;
11. Teman-teman se-angkatan penulis yang selalu menyemangati hingga selesai skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan Bapak, Ibu dan rekan-rekan sekalian. Amin.

Batam, 24 Januari 2021



Selly



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN 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	1
1.2 Identifikasi Masalah	11
1.3 Batasan Masalah.....	11
1.4 Rumusan Masalah	11
1.5 Tujuan Penulisan.....	12
1.6 Manfaat Penulisan.....	12
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	12
1.6.2 Manfaat Praktis	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Teori Dasar.....	14
2.1.1 Kompensasi	14
2.1.1.1 Pengertian Kompensasi	14
2.1.1.2 Jenis-Jenis Kompensasi.....	15
2.1.1.3 Tujuan-Tujuan Kompensasi	16
2.1.1.4 Indikator Kompensasi	17
2.1.2 Disiplin Kerja.....	18
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	18
2.1.2.2 Tujuan Disiplin Kerja.....	20
2.1.2.3 Pendekatan Disiplin	20
2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja	21
2.1.3 Kinerja Karyawan	21
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	21
2.1.3.2 Faktor-faktor Kinerja Karyawan	23
2.1.3.3 Tujuan Kinerja Karyawan	23
2.1.3.4 Indikator Kinerja	24
2.2 Penelitian Terdahulu	25
2.3 Kerangka Pemikiran.....	28
2.3.1 Hubungan Antar Variabel	29
2.3.1.1 Hubungan Antar Variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	29
2.3.1.2 Hubungan Antar Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	30
2.3.1.3 Hubungan Antar Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	31

2.4 Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1 Desain Penelitian.....	33
3.2 Operasional Variabel.....	33
3.2.1 Variabel Independen	33
3.2.1.1 Kompensasi (X_1)	34
3.2.1.2 Disiplin Kerja (X_2)	34
3.2.2 Variabel Dependen.....	34
3.2.2.1 Kinerja Karyawan (Y).....	35
3.3 Populasi dan Sampel	36
3.3.1 Populasi.....	36
3.3.2 Sampel.....	36
3.4 Teknik dan Alat Pengumpulan Data	36
3.4.1 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.4.2 Alat Pengumpulan Data	37
3.5 Metode Analisis Data	38
3.5.1 Analisis Deskriptif	38
3.5.2 Uji Kualitas Data.....	38
3.5.2.1 Uji Validitas	38
3.5.2.2 Uji Realibilitas.....	39
3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	40
3.5.3.1 Uji Normalitas	40
3.5.3.2 Uji Multikolinieritas.....	40
3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	41
3.5.4 Uji Pengaruh	41
3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	41
3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	42
3.5.5 Uji Hipotesis	42
3.5.5.1 Uji Parsial (Uji t).....	42
3.5.5.2 Uji Simultan (Uji F)	43
3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian	43
3.6.1 Lokasi Penelitian.....	43
3.6.2 Jadwal Penelitian.....	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
4.1 Hasil Penelitian	45
4.1.1 Profil Responden.....	45
4.1.1.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
4.1.1.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	46
4.1.1.3 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	47
4.1.2 Analisis Deskriptif	47
4.1.2.1 Variabel Kompensasi (X_1)	48
4.1.2.2 Variabel Disiplin Kerja (X_2)	49
4.1.2.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	50
4.1.3 Hasil Uji Kualitas Data	51
4.1.3.1 Hasil Uji Validitas.....	51
4.1.3.2 Uji Reliabilitas	54

4.1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik	56
4.1.4.1 Hasil Uji Normalitas	56
4.1.4.2 Hasil Uji Multikolinearitas.....	58
4.1.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	59
4.1.5 Hasil Uji Pengaruh	60
4.1.5.1 Hasil Uji Pengaruh Linear Berganda	60
4.1.5.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	62
4.1.6 Hasil Uji Hipotesis	62
4.1.6.1 Hasil Uji T (Uji Parsial)	62
4.1.6.2 Hasil Uji F (Uji Simultan).....	64
4.2 Pembahasan.....	64
4.2.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.....	64
4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	65
4.2.3 Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	66
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	67
5.1 Simpulan	67
5.2 Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN	74
Lampiran 1. Pendukung Penelitian	74
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup	107
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian	108

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	31
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas (Histogram)	57
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas (P-P Plot)	57
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot).....	60

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tabel Komplain PT Mega Buana Indah.....	3
Tabel 1.2 Data Penjualan PT Mega Buana Indah	4
Tabel 1.3 Data Penjualan PT Mega Buana Indah	6
Tabel 1.4 Hasil <i>survey</i> Kompensasi pada PT Mega Buana Indah.....	7
Tabel 1.5 Tingkat kedisiplinan karyawan	9
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	35
Tabel 3.2 Skala <i>Likert</i>	37
Tabel 3.3 Kriteria Analisis Deskriptif	38
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian.....	44
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	46
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	47
Tabel 4.4 Kriteria Analisis Deskriptif	48
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Kompensasi	48
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Disiplin Kerja.....	49
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja Karyawan	50
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_1)	52
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2).....	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	54
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas Kompensasi.....	55
Tabel 4.12 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja.....	55
Tabel 4.13 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	56
Tabel 4.14 Uji Normalitas (<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>)	58
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas.....	59
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	61
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	62
Tabel 4.18 Hasil Uji T (Uji Parsial)	63
Tabel 4.19 Hasil Uji F (Uji Simultan).....	64

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Rumus validitas.....	39
Rumus 3.2 Regresi Linear Berganda.....	41



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan ialah sebuah organisasi di mana di dalamnya terdapat sekelompok individu yang bekerja guna mencapai tujuan. Suatu kepentingan perusahaan yang paling krusial yakni memperoleh laba atau keuntungan sebanyak-banyaknya dan mewujudkan kesejahteraan bagi para pemegang saham. Sebuah perusahaan dapat beroperasi membutuhkan modal seperti uang, mesin, teknologi, dan sumber daya manusia. Keberhasilan perusahaan dalam meraih tujuannya sangat bergantung kepada sumber daya manusia di dalamnya (Nurchayani & Adnyani, 2016: 500).

Sumber daya organisasi dengan peranannya yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan organisasi ialah sumber daya manusia (Dewi et al., 2018: 274). Pada dasarnya sumber daya manusia ialah faktor vital dalam menggerakkan pelaksanaan semua aktivitas dimana memanfaatkan kreativitas dan kemampuan yang dimiliki sebagai kebutuhan guna mewujudkan tujuan perusahaan. Umumnya keberhasilan perusahaan dilihat melalui kemampuannya dalam mengelola sumber daya manusianya agar apa yang menjadi tujuan bisa terwujud.

Jika kinerja karyawan terus menurun maka performa perusahaan juga akan ikut menurun dan akan menyebabkan perusahaan menjadi tidak sehat. Dan karyawan yang sering tidak masuk tanpa memberikan surat izin juga menghambat proses sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan menjadi tertunda, jika banyak karyawan dalam setiap bulannya tidak masuk dapat memancing karyawan lain

untuk ikut melakukan hal yang sama sehingga performa perusahaan pun menjadi tidak maksimal.

Pengertian dari kinerja itu sendiri yakni hasil pekerjaan yang individu capai dengan berdasar pada *job requirement* atau persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sebuah pekerjaan memiliki suatu persyaratan untuk bisa dijalankan guna mewujudkan tujuan dimana disebut juga dengan *job standard* (standard pekerjaan).

Perusahaan memerlukan pekerja yang bisa bekerja lebih cepat dan lebih baik, oleh karenanya dibutuhkan pekerja yang memiliki kinerja yang tinggi (Handika & Netra, 2016: 3029). Tingginya kinerja karyawan begitu diharapkan perusahaan. Semakin banyaknya karyawan yang berkinerja tinggi, akan menjadikan produktivitas perusahaan mengalami peningkatan, sehingga dapat membantu perusahaan bertahan dalam menghadapi persaingan. Kinerja itu dapat ditingkatkan dengan kompensasi dan disiplin kerja. Kebalikannya, apabila kinerja karyawan rendah bisa berakibat pada produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan menurun sehingga perusahaan tidak mampu bersaing dengan pesaing yang lainnya. Maka dari hal tersebut, perusahaan harus memperhatikan berbagai faktor dari segi kompensasi dan disiplin karyawannya agar kinerja dari karyawan tersebut menjadi maksimal dan mampu membantu perusahaan untuk bersaing dengan pesaing lainnya.

Terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi PT Mega Buana Indah terkait kinerja karyawan. Berikut data komplain PT Mega Buana Indah

Tabel 1.1 Tabel Komplain PT Mega Buana Indah
Periode Januari 2020 – Juli 2020

NO	BULAN	JENIS KOMPLAIN					TOTAL KOMPLAIN
		TOKO			Office		
		Pramuniaga Malas	Kasir lambat	Stok Kosong	Pembayaran terlambat	Pengantaran terlambat	
1	Januari	8	9	4	2	3	26
2	Februari	7	8	3	4	2	24
3	Maret	6	6	9	6	5	32
4	April	4	5	5	3	4	21
5	Mei	5	3	7	2	6	23
6	Juni	6	8	9	5	4	32
7	Juli	9	10	8	6	5	38

Sumber: PT Mega Buana Indah 2020

Berdasar pada uraian tersebut, bisa dilihat bahwa pada Januari jumlah komplain terhadap kinerja karyawan sebanyak 26, pada Februari mengalami penurunan sebesar 24, pada bulan Maret meningkat menjadi 32, pada bulan April menurun menjadi 21, pada bulan Mei meningkat menjadi 23, pada bulan Juni meningkat menjadi 32 dan pada bulan Juli meningkat menjadi 38. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada bagian toko semakin menurun sehingga mengakibatkan pelanggan kurang puas. Komplain pada kinerja karyawan sering terjadi karena pramuniaga yang bermalasan saat dipanggil untuk mencari barang, sehingga pelanggan kesusahan menemukan barang yang diinginkan. Kemudian kasir berkerja sangat lambat sehingga sering membuat pelanggan menunggu lama saat akan membayar. Stock di bagian toko juga sering kosong. Dikarenakan supervisor tidak melaporkan kepada purchasing untuk dipesan, sehingga pelanggan yang sudah jauh-jauh datang tidak mendapatkan apa yang diinginkan. Kinerja karyawan pada bagian *office* juga menurun dikarenakan bagian purchasing yang sering tidak masuk sehingga bagian *accounting* mengalami kesulitan untuk melakukan pembayaran kepada *supplier* karena *invoice* nya belum diberikan, sehingga perusahaan sering mendapatkan

komplain dari *supplier*. Supir yang sering tidak masuk juga menyebabkan pengantaran barang untuk sekolah menjadi terlambat, sehingga pihak perusahaan mendapatkan komplain dari sekolah. Kinerja karyawan cenderung menurun mengakibatkan penjualan pada PT Mega Buana Indah mengalami fluktuasi.

Berikut adalah data penjualan pada PT Mega Buana Indah dalam periode Januari-Juli 2020.

Tabel 1.2 Data Penjualan PT Mega Buana Indah
Periode Januari-Juli 2020

No	Bulan	Penjualan	Target penjualan	Keterangan
1	Januari	Rp 2.345.792.032	Rp 2.250.000.000	(+) Rp 95.792.032
2	Februari	Rp 2.434.563.677	Rp 2.250.000.000	(+) Rp 184.563.677
3	Maret	Rp 2.113.652.892	Rp 2.250.000.000	(-) Rp 136.347.108
4	April	Rp 2.251.783.132	Rp 2.250.000.000	(+) Rp 1.783.132
5	Mei	Rp 2.578.924.663	Rp 2.250.000.000	(+) Rp 328.924.663
6	Juni	Rp 2.130.314.631	Rp 2.250.000.000	(-) Rp 119.685.369
7	Juli	Rp 2.131.756.782	Rp 2.250.000.000	(-) Rp 118.243.218

Sumber: PT Mega Buana Indah 2020

Berdasarkan tabel 1.2 menjelaskan bahwa pada bulan Januari PT Mega Buana Indah mencatat penjualan sebesar Rp 2.345.792.032 dari target penjualan Rp 2.250.000.000 yang artinya penjualan melebihi dari target sebesar Rp 95.792.032, pada bulan Februari mencatat penjualan sebesar Rp 2.434.563.677 dan telah melebihi target sebesar Rp 184.563.677, pada bulan Maret penjualan mengalami penurunan sebesar Rp 2.113.652.892 dimana dari penjualan tersebut mengalami kekurangan Rp 136.347.108 dari target yang diberikan, pada bulan April mencatat

penjualan sebesar Rp 2.251.783.132 dan telah melebihi target sebesar Rp 1.783.132, pada bulan Mei mencatat penjualan sebesar Rp 2.578.924.663 dan telah melebihi target sebesar Rp 328.924.663, pada bulan Juni mengalami penurunan sebesar Rp 2.130.314.631 dimana dari penjualan tersebut mengalami kekurangan Rp 119.685.369 dari target yang diberikan, dan pada bulan Juli mengalami penurunan sebesar Rp 2.131.756.782 dimana dari penjualan tersebut mengalami kekurangan Rp 118.243.218 dari target yang diberikan. Hal ini disebabkan oleh kinerja karyawan yang menurun yang mengakibatkan komplainan yang sudah dijelaskan pada tabel 1.1.

Terdapat berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan contohnya disiplin kerja serta kompensasi. Ini merupakan tantangan yang dihadapi setiap perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan berbagai hal yang mempengaruhinya.

Seorang karyawan atau tenaga kerja bekerja untuk memperoleh kompensasi. Kompensasi yakni imbalan nonfinansial dan finansial dimana diterima oleh pekerja sebagai hasil dari hubungan ketenagakerjaan antara tenaga kerja dengan pemberi kerja (Jufrizen, 2018: 411). Kompensasi ialah sesuatu yang sensitif apabila dihubungkan dengan kelayakan dalam mencukupi keperluan, ditambah lagi tingkat kebutuhan sekarang ini yang bertambah besar yang kerap menjadikan gaji yang diberikan dianggap kurang cukup. Keadilan dalam pemberian kompensasi begitu dibutuhkan karyawan sebab pembagian kompensasi yang adil akan menjadikan karyawan merasa dihargai terhadap keterlibatannya untuk perusahaan. Perusahaan dalam memberikan kompensasi bisa berwujud fasilitas,

tunjangan, dan gaji. Untuk tunjangan sendiri dapat berwujud tunjangan kesehatan dan untuk fasilitas bisa berwujud pemberian mobil kepada manager.

Kompensasi begitu dibutuhkan guna menjaga karyawan dengan kelayakan standar hidup, namun kompensasi juga membentuk indikator dalam bentuk terkait nilai seseorang bagi perusahaan. Melalui pemberian kompensasi dapat menjadi suatu fungsi strategis sumber daya manusia yang berimbang signifikan terhadap berbagai fungsi sumber daya yang lain.

Karyawan PT Mega Buana Indah merasakan suatu bentuk kurang puas akan kompensasi yang diterimanya, dimana yang dimaksud yakni berhubungan dengan permasalahan gaji yang dirasa belum layak. Kondisi ini bisa diketahui melalui gaji atau penghasilan beserta juga dengan insentif yang diterimanya, yang secara rinci diuraikan di bawah ini.

Tabel 1.3 Struktur Gaji PT Mega Buana Indah
Periode 2020

Gol	Syarat	Memenuhi/tidak memenuhi	Kontrak	Permanen	Insentif
I	Minimal SMA + Pengalaman 0 Tahun	Memenuhi	Rp4,100,000	-	Tidak Ada
II-a	Minimal SMA + Pengalaman 2 Tahun	Tidak memenuhi	Rp4,100,000	Rp4,400,000	Tidak Ada
		Memenuhi	Rp4,300,000	Rp4,600,000	Tidak Ada
II-b	Minimal S1 + Pengalaman 0 Tahun, atau SMA + Pengalaman 4 Tahun	Tidak memenuhi	Rp4,300,000	Rp4,600,000	Ada
		Memenuhi	Rp4,500,000	Rp4,800,000	Ada
III	Minimal S1 + Pengalaman 2 Tahun, atau D3 + Pengalaman 4 Tahun	Tidak memenuhi	Rp4,600,000	Rp5,000,000	Ada
		Memenuhi	Rp4,800,000	Rp5,200,000	Ada
IV	Minimal S1 + Pengalaman 3 Tahun	Tidak memenuhi	Rp6,000,000	Rp8,000,000	Ada
		Memenuhi	Rp7,000,000	Rp9,000,000	Ada

Sumber: PT Mega Buana Indah 2020

Berdasar pada paparan tersebut, bisa diuraikan bahwa golongan I meliputi: Supir, OB, *Helper*, Pramuniaga, Kasir. Pada golongan II-a meliputi: *asst accounting*, *asst purchasing*, *asst marketing*, *warehouse head* dan SPV. Pada golongan II-b meliputi: *accounting manager*, *purchasing manager*, *marketing manager*, dan HRD. Sedangkan golongan III yaitu *general manager*. Dan golongan IV yaitu Direktur. Kompensasi yang diberikan terhadap golongan I dan II-a dianggap kurang memuaskan sehingga karyawan menyampaikan keluhan tentang kompensasi namun tidak ditanggapi dan tindaklanjuti dengan bagaimana semestinya, Kemudian untuk insetif pada golongan I dan golongan II-a juga tidak ada. Tentu masalah seperti ini bila dibiarkan terus menerus akan menimbulkan karyawan menjadi jengkel dan jenuh maka akan menimbulkan buruknya kinerja karyawan yang dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan. Peneliti telah melakukan *survey* pendahuluan terhadap 30 responden, berikut hasil *survey* kompensasi pada PT Mega Buana Indah.

Tabel 1.4 Hasil *survey* Kompensasi pada PT Mega Buana Indah

No	Pertanyaan	Iya	Ragu-Ragu	Tidak
1	Apakah sudah puas dengan kompensasi yang diberikan oleh PT Mega Buana Indah?	7	9	14
2	Apakah kompensasi yang diberikan PT Mega Buana Indah cukup untuk memenuhi kebutuhan?	8	4	18

Sumber: Peneliti 2020

Berdasar pada paparan tersebut, bisa diuraikan bahwa 7 orang yang puas, 9 orang yang ragu-ragu dan 14 orang yang tidak puas dengan kompensasi yang diberikan, dan terdapat 8 orang yang merasa kompensasi sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan, 4 orang yang ragu-ragu dan 18 orang yang merasa tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan. dapat dilihat bahwa rata-rata tanggapan dari

hasil *survey* pendahuluan menunjukkan bahwa masih banyak yang tidak puas dan merasa tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan dengan kompensasi yang diberikan.

Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor disiplin kerja. Disiplin merupakan suatu sikap karyawan yang mentaati norma-norma, tata tertib, peraturan yang ada, baik tertulis ataupun tidak. Disiplin adalah sesuatu yang vital untuk mendukung pertumbuhan perusahaan serta dimanfaatkan guna memberikan motivasi kepada karyawan supaya bisa mendisiplinkan dirinya dalam menjalankan pekerjaan, baik secara kelompok maupun perorangan (Junaidi & Thariq, 2018: 9).

Disiplin kerja bermanfaat begitu besar, baik untuk kepentingan karyawan sendiri, maupun untuk organisasi. Adanya disiplin kerja bagi organisasi bisa memberikan jaminan terhadap kelancaran pelaksanaan tugas dan terpeliharanya tata tertib, sehingga memberi hasil yang maksimal. Sementara untuk karyawan akan dirasakannya suatu suasana kerja yang menyenangkan yang akan dapat meningkatkan semangat kerjanya dalam menjalankan pekerjaan. Sehingga, karyawan bisa menjalankan tugasnya dengan penuh kesadaran serta bisa mengembangkan pikiran dan tenaganya seoptimal mungkin guna tercapainya tujuan organisasi. Jika karyawan tidak disiplin dapat mengakibatkan pekerjaan menjadi tertunda dan performa perusahaan pun menurun sehingga hasil yang di terima perusahaan pun tidak maksimal. Umumnya permasalahan kedisiplinan kerja karyawan adalah mengenai kehadiran serta ketepatan waktu mulai bekerja.

Berikut merupakan perbandingan jumlah kehadiran karyawan antara bulan Januari 2020 - Juli 2020:

Tabel 1.5 Tingkat kedisiplinan karyawan
Periode: Januari-Juli 2020

No	Bulan	Karyawan Tepat Waktu	Karyawan Terlambat	Karyawan Absen			Total Karyawan
				Sakit	izin	Alfa	
1	Januari	78	33	1	3	4	119
2	Februari	77	35	1	1	5	119
3	Maret	80	30	2	3	4	119
4	April	68	44	2	2	3	119
5	Mei	54	55	2	3	5	119
6	Juni	49	57	4	3	6	119
7	Juli	42	62	3	5	7	119

Sumber: PT Mega Buana Indah 2020

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dijelaskan bahwa bulan Januari 2020– Juli 2020 masih adanya karyawan yang kurang disiplin dalam keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan. Pada bulan Januari jumlah karyawan yang terlambat sebanyak 33 karyawan dan yang absen sebanyak 8 karyawan, pada bulan Februari karyawan yang terlambat meningkat menjadi 35 karyawan dan mengalami penurunan pada karyawan yang absen sebanyak 7 karyawan, pada bulan Maret karyawan yang terlambat menurun menjadi 30 karyawan dan meningkat pada karyawan yang absen sebanyak 9 karyawan, pada bulan April karyawan yang terlambat meningkat menjadi 44 karyawan dan mengalami penurunan pada karyawan yang absen sebanyak 7 karyawan, pada bulan Mei karyawan yang terlambat meningkat menjadi 55 karyawan dan mengalami kenaikan pada karyawan yang absen sebanyak 10 karyawan, pada bulan Juni karyawan yang terlambat meningkat menjadi 57 karyawan dan mengalami kenaikan pada karyawan yang absen sebanyak 13 karyawan, dan pada bulan Juli karyawan yang

terlambat meningkat menjadi 62 karyawan dan mengalami kenaikan pada karyawan yang absen sebanyak 15 karyawan.

Penyebab lainnya yaitu pada saat waktu jam istirahat para karyawan sering tidak disiplin dan melampaui batas waktu istirahat yang diberikan yaitu 1 jam, sehingga karyawan sering telat datang ke kantor dan kerjaan menjadi tertunda.

Perusahaan yang menjadi objek penelitian yaitu PT Mega Buana Indah atau disebut juga Edukits adalah salah satu bisnis ritel yang beralamat di Komp. Rejeki Graha Mas Blok A no.14-16 Batam Centre. berdiri pada tahun 2004 dan memiliki beberapa cabang diberbagai daerah di Batam antara lain: Nagoya, Tanjung Uncang, Botania1, Botania2, Tiban, Batu Aji, Bengkong. Toko Edukits mempunyai beranekaragaman produk yakni berupa perlengkapan rumah tangga, perlengkapan kantor, alat musik, *stationery*, piala, hingga peralatan elektronik. *Stationery* adalah sebuah produk yang kerap dibeli masyarakat, dimana bisa dibeli murid sekolah bahkan perusahaan besar.

Penelitian ini di dukung oleh jurnal internasional dengan judul “*The Effect of Discipline, Compensation, and Training Development on Employee Performance in RSUD Bima*” yang menghasilkan, ada pengaruh signifikan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Nurhidayad & Purba, 2019).

Berdasarkan tabel dan uraian yang ada di atas dapat diketahui kompensasi yang masih kurang memuaskan dan juga disiplin masih kurang baik dalam PT Mega Buana Indah sehingga membuat peneliti tertarik untuk menjadikan

"PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MEGA BUANA INDAH" sebagai judul penelitian.

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai dengan latar belakang permasalahan tersebut, sebagai identifikasi masalahnya yakni:

1. Kompensasi yang diterima karyawan kurang memuaskan.
2. Adanya perbedaan pemberian insentif pada karyawan.
3. Karyawan sering datang terlambat dan juga telat pada saat jam istirahat.
4. Karyawan sering tidak masuk tanpa keterangan.
5. Kinerja karyawan cenderung menurun dan banyak mendapatkan komplain.

1.3 Batasan Masalah

1. Variabel dalam penelitian ini meliputi: kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y).
2. Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan pada PT Mega Buana Indah

1.4 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang permasalahan yang dijelaskan di atas maka rumusan masalah dinyatakan:

1. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Buana Indah?

2. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Buana Indah?
3. Apakah kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Buana Indah?

1.5 Tujuan Penulisan

Sesuai dengan latar belakang yang telah dijelaskan tersebut maka, tujuan penulisan ini adalah:

1. Guna mengetahui apakah kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Buana Indah.
2. Guna mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Buana Indah.
3. Guna mengetahui apakah kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Buana Indah.

1.6 Manfaat Penulisan

1.6.1 Manfaat Teoritis

Guna mendukung teori yang telah didapatkan oleh peneliti serta untuk menunjang penelitian sebelumnya terkait variabel yang di teliti, dan di harapkan segala hasil penelitian yang ada ini dapat berkontribusi terhadap dunia pendidikan.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi perusahaan, sebagai bahan evaluasi bagi pihak manajemen perusahaan supaya dapat menetapkan kompensasi dan disiplin yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan, memberikan kompensasi yang tepat agar bisa meningkatkan kinerja karyawan serta menerapkan aturan yang dapat mengatur kedisiplinan karyawan.
2. Bagi universitas, sebagai pustaka dan bahan referensi yang berminat meneliti terkait variabel yang serupa.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Kompensasi

2.1.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi termasuk faktor yang krusial untuk perusahaan sebab bisa mempertahankan, memelihara, serta menarik tenaga kerja dan memicu tenaga kerja supaya lebih produktif. Manajemen kompensasi secara umum bertujuan guna membantu perusahaan meraih tujuannya serta menjamin terwujudnya keadilan eksternal dan internal. Melalui keadilan kompensasi bisa memicu kinerja karyawan menjadi maksimal (Siagian, 2018: 25). Adapun pendapat dari Hidayat et al. (2018: 86) Kompensasi merupakan pemberian upah sebagai imbal baik berwujud uang maupun tidak. Secara umum pembayaran upah berbentuk konsep pembayaran yang memiliki arti yang luas dari pada sebagai ide gaji berbentuk keuangan namun tidak sebuah dimensi yang nonfinansial.

Kompensasi yakni seluruh hal yang diterima secara adil oleh pegawai baik berbentuk uang (*financial*), barang (non finansial) langsung ataupun tidak sebagai imbal balas jasa atas pekerjaan yang dilakukannya dalam mencapai tujuan organisasi (Brama, 2017: 304). Kompensasi menjadi sesuatu yang menarik perhatian karyawan serta mengingatkan atau memberi informasi terkait pentingnya suatu hal yang diberi kompensasi daripada yang lainnya. Melalui kompensasi dapat juga untuk meningkatkan kedisiplinan terhadap kinerja

karyawan, dimana dapat menolong karyawan mengalokasikan usaha dan waktunya. Masing-masing orang mempunyai taraf kepuasan yang tidak sama sesuai akan sistem nilai dalam dirinya. Dewi et al (2018: 275) mengatakan Kompensasi kerja yakni penghargaan berbentuk uang kepada karyawan dari pihak pemimpin perusahaan supaya karyawan bekerja dengan disiplin dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Zain & Yuliana (2017: 112) mengatakan Kompensasi adalah sebuah faktor yang dominan dalam memacu individu supaya meningkatkan kinerjanya. Bukan hanya hal tersebut, kompensasi dapat juga berperan menjadi pemelihara untuk terus bertahan.

Sesuai akan beberapa pendapat tersebut, bisa ditarik kesimpulan bahwa kompensasi ialah tunjangan yang perusahaan berikan pada pekerja atau karyawan yang sudah berdedikasi terhadap perusahaan. Kompensasi pada hakikatnya juga termasuk elemen semacam bonus, upah, gaji, maupun yang lain dimana diberikan kepada karyawan perusahaan sebagai ganti rugi atau pembayaran haknya atas perusahaan.

2.1.1.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Sesuai pemaparan Wiguna & Surya (2017: 4160), Pada umumnya kompensasi digolongkan menjadi *financial compensation* (kompensasi finansial) serta *nonfinancial compensation* (kompensasi non-finansial). Selanjutnya, kompensasi finansial mencakup *direct financial compensation* (kompensasi langsung) berbentuk upah atau gaji, serta *indirect financial compensation*

(kompensasi tidak langsung) berbentuk tunjangan maupun kompensasi nonfinansial berbentuk fasilitas dan insentif.

2.1.1.3 Tujuan-Tujuan Kompensasi

Pioh & Tawas (2016: 840-841) memaparkan tujuan dari pemberian kompensasi sebagai berikut:

1. Ikatan Kerja Sama

Melalui pemberian kompensasi terbentuklah ikatan kerjasama formal antara karyawan dan majikan. Karyawan dituntut untuk menjalankan tugasnya dengan sebaik mungkin, sementara majikan/pengusaha harus membayar kompensasi dengan menyesuaikan apa yang telah disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Melalui balas jasa, karyawan bisa mencukup berbagai kebutuhan egoistik, status sosial, dan fisik sehingga dari jabatannya tersebut akan mendapat kepuasan kerja.

3. Pengadaan efektif

Pengadaan karyawan yang terverifikasi bagi perusahaan akan cenderung mudah apabila program kompensasi ditetapkan cukup besar.

4. Motivasi

Manajegr akan mudah dalam memberikan motivasi pada bawahannya apabila balas jasa yang diberikan cukup besar.

5. Stabilitas Karyawan

Melalui program kompensasi atas prinsip eksternal konsistensi yang kompentatif dan adil dan layak, maka akan lebih terjamin stabilitas karyawannya sebab relatif kecil *turn-over*.

6. Disiplin

Semakin baik disiplin karyawan apabila pemberian balas jasanya cukup besar. Karyawan akan mentaati dan menyadari seluruh peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Melalui program kompensasi yang baik, karyawan akan berkonsentrasi terhadap pekerjaan yang dilakukannya serta pengaruh serikat buruh bisa dihindarkan.

8. Pengaruh Pemerintah

Intervensi pemerintah bisa dihindarkan apabila program kompensasi sesuai akan perundangan perburuhan yang berlaku.

2.1.1.4 Indikator Kompensasi

Adapun indikator kompensasi pada penelitian ini diambil menurut pandangan Heryenzus & Laia (2018: 14) adalah sebagai berikut:

1. Gaji

Balas jasa berbentuk uang yang karyawan terima sebagai hasil dari posisinya sebagai seorang karyawan yang memberi dedikasi dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

2. Upah

Imbalan finansial langsung dimana dibayar pada karyawan berdasar pada banyak pelayanan yang diberikan, jumlah barang yang dihasilkan, atau jam kerja.

3. Insentif

Yakni imbalan langsung yang dibayar untuk karyawannya sebab kinerjanya melampaui standar yang ditetapkan.

4. Tunjangan

Dapat berbentuk menghubungkan dana pensiun dengan asuransi, kombinasi cadangan dana perusahaan, menghimpun potongan gaji, serta pembayarannya bisa dengan cara bulanan, dibayar sekaligus atau kombinasi dari kedua hal tersebut.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin yakni sikap kerelaan serta kesanggupan individu untuk mentaati serta mematuhi berbagai norma yang ada di sekitarnya. Disiplin kerja yang baik dapat membantu mempercepat mencapai tujuan organisasi, sementara disiplin kerja yang tidak baik cenderung memperlambat dan menjadi penghalang pencapaian tujuan organisasi (Jayanto et al., 2020: 85). Adapun menurut Junaidi & Thariq (2018: 9) Disiplin merupakan suatu sikap karyawan yang mentaati norma-norma, tata tertib, peraturan yang ada, baik tertulis atau tidak. Disiplin adalah sesuatu yang krusial guna mendukung pertumbuhan perusahaan serta

dimanfaatkan guna memberikan motivasi terhadap karyawan supaya bisa mendisiplinkan dirinya dalam menjalankan pekerjaannya, baik secara kelompok maupun perorangan.

Menurut Adil et al. (2018: 3734) disiplin ialah aktivitas manajemen dalam melaksanakan berbagai standar organisasional. Disiplin kerja mempunyai manfaat yang besar, baik untuk kepentingan para karyawan maupun organisasi. Disiplin kerja adalah sebuah sarana dimana dimanfaatkan pimpinan untuk melakukan komunikasi bersama karyawannya supaya mereka mau untuk merubah perilakunya mengikuti aturan yang sudah ditentukan (Kusuma et al., 2019: 171).

Tingginya disiplin kerja pegawai, akan dapat membawa pada pencapaian efektivitas kerja maksimal, baik terkait disiplin peraturan, tata tertib, atau waktu yang sudah organisasi tetapkan. Sesuai pemaparan Syahida & Suryani (2018: 611) disiplin adalah perilaku dan sikap kepatuhan akan budaya organisasi, kode etik, prosedur kerja, dan peraturan organisasi yang wajib untuk dipatuhi dalam melayani konsumen organisasi dan memproduksi suatu produk.

Berdasar pada pemaparan tersebut, bisa ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja ialah kesediaan dan kesadaran seseorang untuk menaati seluruh norma-norma sosial serta seluruh peraturan yang ada. Disiplin kerja yang baik bisa diketahui melalui seberapa tinggi kesadaran karyawan dalam menaati dan mematuhi seluruh peraturan yang ada serta seberapa besar rasa tanggung jawab terhadap tugas dari setiap karyawan.

2.1.2.2 Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin kerja terkait pelaksanaannya perlu untuk terus diawasi dan dipantau, serta hal ini sudah sepatutnya menjadi perilaku yang tetap untuk masing-masing pegawai dalam organisasi terutama guna meningkatkan kinerja. Menurut (Syahida & Suryani, 2018: 611) berikut ini tujuan disiplin adalah sebagai berikut:

1. Tindakan disiplin dapat membantu pegawai agar lebih produktif, oleh karenanya dapat memberikan keuntungan dalam jangka waktu panjang;
2. Tindakan disiplin adalah guna mempertahankan atau menumbuhkan rasa saling percaya dan hormat di antara bawahan dan supervisi;
3. Tindakan disiplin adalah guna memastikan bahwa perilaku karyawan konsisten akan peraturan perusahaan.

2.1.2.3 Pendekatan Disiplin

Lasmaya (2016: 32) mengemukakan dua pendekatan dalam disiplin, yakni:

1. Disiplin progresif. Yakni berfokus pada tahapan dalam mendisiplinkan karyawan. Tahapan yang dimaksud di sini yakni dengan diperingatkan secara verbal, tertulis, skorsing, serta PHK (pemutusan hubungan kerja)
2. Disiplin positif didasarkan atas filosofi bahwa pelanggaran adalah perilaku yang secara konstruktif bisa dikoreksi tanpa perlunya diberi hukuman. Orientasinya yakni mencari fakta serta membimbing guna memacu ke arah tindakan yang diharapkan.

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator disiplin pada penelitian ini diambil menurut pandangan Izzah & Ardiani (2016: 213-214) adalah sebagai berikut:

1. Absensi

Yakni pendataan kehadiran karyawan dimana juga sekaligus sebagai sarana guna mengetahui seberapa jauh karyawan tersebut taat akan aturan perusahaan.

2. Sikap dan perilaku

Yakni taraf penyesuaian diri seseorang dalam menjalankan semua tugas dari atasan dimana mencakup juga menjalankan peraturan perusahaan baik yang tertulis ataupun tidak.

3. Tanggung Jawab

Yakni konsekuensi atau hasil seorang karyawan atas berbagai tugas yang diserahkan padanya.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yakni tindakan nyata dimana ditunjukkan sesuai dengan tanggung jawabnya atau hasil kerja baik kuantitas atau kualitas yang karyawan hasilkan (Nurchayani & Adnyani, 2016: 503). Peningkatan kinerja karyawan bisa dilakukan dengan peningkatan kompensasi, sebab melalui pemberian kompensasi pada karyawan, akan menjadikan ketelitian, kemauan, dan semangat karyawan ketika bekerja akan lebih disiplin, fokus, dan maksimal. Adapun menurut Rosita

(2019: 3) memaparkan, kinerja karyawan yaitu hasil, perilaku, dan tindakan yang bisa diukur dimana karyawan terikat atau yang dijalankan karyawan yang berkaitan dengan kontribusinya terhadap perwujudan tujuan organisasi.

Konsep kinerja sendiri berfokus kepada taraf pencapaian organisasi atau karyawan terhadap persyaratan pekerjaan. Muizu et al. (2019: 69) memberikan definisi komprehensif dari kinerja sebagai prestasi yang ditampilkan karyawan. Hal tersebut adalah hasil yang diraih dalam menjalankan tugasnya dengan berdasar pada waktu, kesungguhan, pengalaman, dan kecakapan yang tersedia. Sementara menurut Arda (2017: 51-60) memaparkan, kinerja yakni hasil kerja karyawan dalam suatu periode waktu dibandingkan dengan beragam kemungkinan seperti kriteria, sasaran/target, atau standard yang terlebih dulu sudah ditentukan serta sudah disepakati bersama. Selanjutnya, penilaian kinerja ialah aktivitas manajer guna melakukan pengevaluasian terhadap perilaku prestasi kerja karyawan dan menentukan kebijakan untuk ke depannya.

Mamesah et al. (2016: 602) mendefinisikan kinerja adalah seberapa jauh individu bisa menjalankan strategi organisasi, baik terkait pencapaian target spesifik yang berkaitan akan peran individual atau bisa juga menunjukkan keterampilan yang sesuai untuk organisasi. Kinerja ialah sebuah konsep yang melibatkan banyak dimensi di mana di dalamnya memuat tiga aspek yakni *attitude* (sikap), *ability* (kemampuan) serta *accomplishment* (prestasi).

Mengacu pada uraian di atas, disimpulkan kinerja yakni sebuah hasil kerja yang individu capai dalam menjalankan berbagai tugas yang diberikan padanya dengan berdasar pada waktu, kesungguhan, pengalaman, dan kecakapan.

2.1.3.2 Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Sesuai pemaparan dari Suwandhani (2017: 16) terdapat tiga faktor utama seseorang yang mempengaruhi pada kinerja meliputi:

1. Dukungan organisasi (kesempatan untuk berkerja),
2. Usaha kerja (keinginana untuk berkerja),
3. Individu (kemampuan bekerja).

2.1.3.3 Tujuan Kinerja Karyawan

Kegunaan serta tujuan dari penilaian kinerja karyawan sesuai pemaparan dari Azwar (2016: 8) meliputi:

1. Sebagai sarana guna melakukan pengidentifikasian berbagai kelemahan personel sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan supaya bisa terlibat dalam program latihan kerja tambahan.
2. Sebagai kriteria dalam menetapkan seleksi dan kriteria karyawan.
3. Sebagai sarana guna dapat mengetahui kelemahan-kelemahan atau kekurangan masa lalu serta meningkatkan ketrampilan karyawan di kemudian hari.
4. Sebagai sarana guna membiasakan dan mendorong para atasan untuk melakukan observasi terhadap perilaku para bawahan agar bisa diketahui kebutuhan-kebutuhan dan minat karyawan.
5. Sebagai sarana guna meningkatkan motivasi kerja karyawan supaya tujuan perusahaan tercapai yakni guna memperoleh kinerja yang baik.
6. Sebagai alat ukur guna menetapkan kebutuhan latihan untuk karyawan.

7. Sebagai landasan guna melakukan pengevaluasian terhadap program latihan serta keefektifan peralatan kerja, kondisi kerja, gaya pengawasan, struktur organisasi, metode kerja, dan jadwal kerja.
8. Sebagai dasar guna melakukan pengevaluasian terhadap efektivitas semua kegiatan perusahaan.
9. Guna melakukan pengukuran terhadap prestasi kerja yakni seberapa jauh karyawan dapat berhasil dalam pekerjaannya.
10. Sebagai landasan dalam mengambil keputusan yang dimanfaatkan guna penetapan balas jasa, pemberhentian, demo, dan promosi.

2.1.3.4 Indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja pada penelitian ini diambil menurut pandangan Arda (2017: 52-59) adalah sebagai berikut:

1. Mutu kerja.

Menunjukkan peningkatan standar serta mutu kerja dimana sebelumnya sudah ditetapkan, umumnya diikuti dengan peningkatan nilai serta kemampuan perekonomian. Berhubungan dengan kepribadian, keterampilan, dan ketepatan waktu, dalam menjalankan pekerjaan.

2. Kualitas kerja

Berhubungan akan pemberian berbagai tugas tambahan pada bawahan dari atasan, pencapaian target dan prestasi kerja karyawan.

3. Ketangguhan

Berhubungan dengan jadwal keterlambatan hadir, pemberian waktu libur, ketaatan, dan tingkat kehadiran di tempat kerja.

4. Sikap

Yakni tindakan karyawan dimana memperlihatkan sejauh mana sikap tanggung jawabnya terhadap atasan dan sesama teman serta sejauh mana tingkat kerjasama dalam menuntaskan pekerjaan. Sikap berhubungan juga dengan inisiatif dan cara karyawan melakukan kerja sama kelompok dalam bekerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu termasuk referensi pada penelitian ini yang dapat diuraikan di bawah ini:

(Jayanto et al., 2020) “Pengaruh Kompensasi Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Jayaloka Kabupaten Musi Rawas”, Jurnal Adminika Volume 6. No.1, Januari-Juni 2020, ISSN: 2442-3343, teknik pengambilan sampel dengan metode *random sampling*, didapat sampel sejumlah 31 responden, pengumpulan datanya dengan dokumentasi serta kuesioner, Hasilnya, kompensasi, motivasi, disiplin kerja memberi pengaruh signifikan pada kinerja guru di SMA N Jayaloka Kabupaten Musi Rawas.

(Siagian, 2018) “Peranan Disiplin Kerja dan Kompensasi dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Cahaya Pulau Pura di Kota Batam”, JIM UPB Vol 6 No.2

2018, p-ISSN:2337-3350 e-ISSN:2549-9491, teknik sampling dengan *probability sampling*, dengan sampel sejumlah 160 responden, Hasilnya yakni; disiplin kerja dan kompensasi memberi pengaruh signifikan pada kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

(Kusuma et al., 2019) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan”, *JIAGABI* Vol 8, No 3, 1 Agustus 2019, hal 170-176, ISSN:2302-7150, Metode penelitian berupa metode kuantitatif, dengan sampel sejumlah 40 responden, dengan penganalisisan memanfaatkan analisis regresi linier berganda. Uraian hasilnya yakni terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Agro Rejeki Pasuruan, Jawa Timur.

(Syahida & Suryani, 2018) “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa”, *Economic Education Analysis Journal* 7 (2) (2018), p-ISSN 2252-6544 e-ISSN 2502-356X, teknik sampling menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling*, didapat sampel sejumlah 110 responden, Analisis data memanfaatkan analisis deskriptif presentase serta analisis regresi linier berganda, uraian hasilnya yakni secara parsial dan simultan terdapat pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Pecangaan Kabupaten.

(Dewi et al., 2018) “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Borwita Citra Prima Cabang Singaraja”, *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* Volume 10 No. 1 Tahun 2018, p-ISSN : 2599-1418 e-ISSN :

2599-1426, berupa penelitian kuantitatif, pengumpulan data dengan kuesioner dimana sampel sejumlah 30 responden, Teknik analisis data memanfaatkan analisis regresi linier berganda uraian hasilnya yakni kompensasi dan disiplin kerja memberi pengaruh signifikan pada kinerja karyawan secara bersamaan.

(Mamesah et al., 2016) “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada LPR RRI Manado”, Jurnal EMBA Vol.4 No.3 September 2016, Hal. 600-611, ISSN 2303-1174, data dikumpulkan dengan menggunakan data primer, dengan sampel sejumlah 47 responden, Teknik analisis data memanfaatkan analisis regresi linear berganda. Uraian hasilnya yakni secara parsial dan simultan lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja memberi pengaruh signifikan pada kinerja karyawan pada LPP RRI Manado

(Arda, 2017) “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan”, Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Vol. 18 No. 1, 2017, 45-60, p-ISSN : 1693-7619 e-ISSN: 2580-4170, Metode pengumpulan data menggunakan sampel jenuh dengan sampel sejumlah 31 responden, analisis data memanfaatkan regresi linier berganda dan analisis deskriptif, uraian hasilnya yakni kepuasan kerja dan disiplin kerja memberi pengaruh positif pada kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan secara simultan. Disiplin pegawai berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja.

(Adil et al., 2018) “Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja dan Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas

Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara”, Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 3733 – 3742, ISSN 2303-1174, teknik sampling dengan metode *non – probability sampling*, didapat sampel sejumlah 91 responden, metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uraian hasilnya yakni secara individual serta bersamaan komitmen organisasional, disiplin kerja dan kompensasi non finansial memberi pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

(Brama, 2017) “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Solok Selatan”, Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi Vol. 6 No. 2 Oktober 2017 Hal 299 – 319, ISSN: 2301-5268 | E-ISSN: 2527-9483, Data yang dipakai berupa data primer dengan jumlah sampel 89 responden. Teknik analisis yang dipakai berupa *analisis structural equation modeling*, Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional memberi pengaruh signifikan pada kepuasan kerja. Kemudian kompensasi memberi pengaruh signifikan pada kepuasan kerja. Namun lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yakni model konseptual mengenai bagaimana teori berkaitan dengan faktor-faktor yang sudah dilakukan pengidentifikasian sebagai permasalahan yang krusial. Secara teoritis, kerangka berfikir yang baik dapat menerangkan hubungan antara variabel penelitian. Kerangka berfikir perlu

riuraikan jika dalam penelitian itu berkaitan dua atau lebih variabel. Kerangka pemikiran ini adalah penjelasan sementara terkait gejala yang menjadi objek penelitian (Sugiyono, 2012: 60).

2.3.1 Hubungan Antar Variabel

2.3.1.1 Hubungan Antar Variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini didukung penelitian dari (Martinus & Budiyanto, 2016) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Devina Surabaya” yang menggunakan teknik sampling berupa *total sampling* dan didapat sampel sejumlah 125 karyawan PT. Devina Surabaya. Teknik analisis data memanfaatkan analisis regresi linier berganda dan disimpulkan bahwa kompensasi memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan juga didukung penelitian lain dari (Priyanto, 2016) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening” yang memanfaatkan Teknik pengambilan data dengan kuesioner serta sampel sebanyak 96 responden disimpulkan bahwa kompensasi memberi pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, Untuk memperjelas hubungan antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan maka bisa diketahui juga dari penelitian (Dana & Dewi, 2016) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Asana Agung Putra Bali” dengan mengumpulkan data dengan wawancara, observasi dan penyebaran kuesioner dengan sampel sejumlah 45 responden dan Teknik analisis data yang

dimanfaatkan berupa analisis regresi linear berganda yang dari hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3.1.2 Hubungan Antar Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

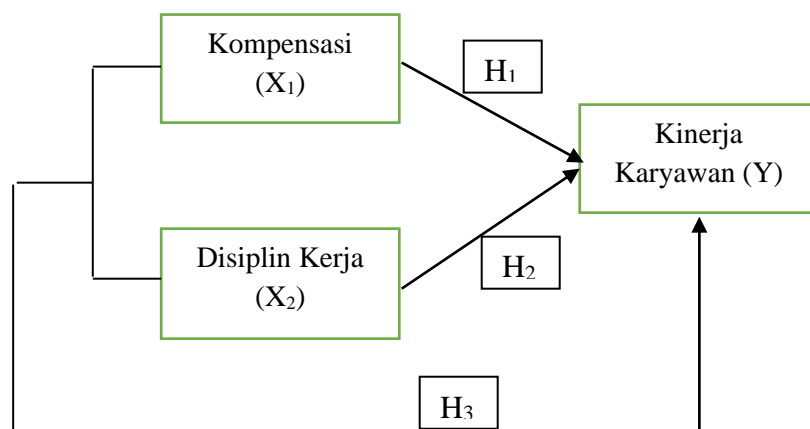
Penelitian ini didukung penelitian dari (Mamesah et al., 2016) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada LPP RRI Manado” yang metode penelitiannya menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan jumlah sampel yakni 47 orang dengan hasil Penelitian dan hipotesis memperlihatkan disiplin kerja memberi pengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan pada LPP RRI Manado secara parsial dan simultan, dan juga ditunjang penelitian dari (Junaidi & Thariq, 2018) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Abidin Palmita Bross Medan” yang memanfaatkan teknik sampling berupa teknik *sampling* jenuh dan teknik analisis data yang berupa teknik analisis regresi berganda, yang dari hasil penelitiannya membuktikan bahwa secara individual Disiplin Kerja memberi pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT Abidin Palmita Bross Medan, Untuk memperjelas hubungan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan maka dapat dilihat kembali pada penelitian yang dilakukan oleh (Adil et al., 2018) yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara” teknik sampling berupa

Non-Probability Sampling dengan sampel sebanyak 91 responden, paenganalisan dengan analisis regresi linier berganda yang hasil dari penelitiannya bisa ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja secara simultan dan parsial memberi pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

2.3.1.3 Hubungan Antar Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini didukung penelitian dari (Dewi et al., 2018) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Borwita Citra Prima Cabang Singaraja”. Berupa penelitian kuantitatif, pengumpulan data dengan kuesioner dengan sampel sebanyak 38 responden, teknik analisis data memanfaatkan analisis regresi linier berganda yang dari hasil penelitiannya yakni secara bersamaan kompensasi dan disiplin kerja memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasar pada teori penunjang di atas, maka kerangka pemikiran ini adalah:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Peneliti, 2020

2.4 Hipotesis

Hipotesis penelitian ini sebagai berikut.

H₁: Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Buana Indah.

H₂: Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Buana Indah.

H₃: Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Buana Indah.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Sesuai pemaparan dari Sanusi (2011: 13) yang dimaksud desain penelitian yakni cetak biru bagi peneliti. Oleh karenanya penyusunannya perlu terlebih dulu sebelum peneliti menjalankan penelitian. Desain penelitian bisa dikelompokkan menjadi desain penelitian grounded, eksperimental, tindakan, korelasional, kausalitas, dan deskriptif. Penulis menggunakan jenis penelitian kausalitas guna meneliti terdapatnya kemungkinan hubungan antara sebab-akibat variabel tentang pengaruh kompensasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Buana Indah.

3.2 Operasional Variabel

Variabel penelitian ialah seluruh hal yang berwujud apa pun yang peneliti tetapkan guna dipelajari untuk didapat informasi akan hal itu, serta selanjutnya disimpulkan (Sugiyono, 2012: 38). Peneliti memanfaatkan dua jenis variabel yakni variabel tergantung dan variabel independen.

3.2.1 Variabel Independen

Variabel ini adaah variabel penelitian yang memengaruhi atau dipilih peneliti guna menentukan atau menetapkan hubungan antara fenomena yang tengah diamati. Adapun pengertian lain dari variabel independen adalah variable

bebas yang memengaruhi atau menjadi penyebab timbulnya atau berubahnya variabel terikat atau dependen. Variabel independent (X) penelitian ini, yakni:

3.2.1.1 Kompensasi (X₁)

Indikator kinerja pada penelitian ini mengacu pada indikator dari Heryenzus & Laia (2018: 14) yakni:

1. Tunjangan,
2. Gaji,
3. Upah,
4. Insentif.

3.2.1.2 Disiplin Kerja (X₂)

Indikator kinerja pada penelitian mengacu pada indikator dari Jufrizen (2018: 413) yakni meliputi:

1. Kesadaran bekerja dan tanggung jawab.
2. Ketaatan pada atasan,
3. Tata cara kerja,
4. Tingkat kehadiran.

3.2.2 Variabel Dependen

Variabel Dependen yakni variabel akibat terdapatnya variabel independen. Disebut variabel terikat sebab variabel ini dipengaruhi variabel bebas. Umumnya juga disebut variabel efek, variabel terpengaruh, kriteria, variabel tergantung,

konsekuen, variabel output dan variabel terikat. Variabel dependen (Y) penelitian ini yakni:

3.2.2.1 Kinerja Karyawan (Y)

Indikator kinerja pada penelitian ini diambil menurut pandangan Arda (2017: 52-59) adalah:

1. Sikap
2. Ketangguhan,
3. Kualitas kerja,
4. Mutu kerja,

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Kompensasi (X ₁)	Kompensasi kerja yakni sebuah penghargaan berbentuk uang dimana diberikan kepada karyawan dari pihak pemimpin perusahaan supaya karyawan bekerja dengan disiplin dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi (Dewi et al., 2018: 275)	1. Tunjangan 2. Insentif 3. Upah 4. Gaji (Heryenzus & Laia, 2018: 14)	<i>Likert</i>
Disiplin Kerja (X ₂)	Disiplin yakni sebuah sikap karyawan yang mentaati norma-norma, tata tertib, peraturan yang ada, baik tertulis atau tidak (Junaidi & Thariq, 2018: 9)	1. Kesadaran bekerja dan tanggung jawab, 2. Ketaatan pada atasan 3. Tata cara kerja 4. Tingkat kehadiran, (Jufrizen, 2018: 413)	<i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan yakni hasil, perilaku, dan tindakan yang bisa diukur dimana karyawan terikat atau yang dijalankan karyawan yang berkaitan dengan kontribusinya untuk tujuan organisasi. (Rosita, 2019: 3)	1. Sikap 2. Ketangguhan 3. Kualitas kerja 4. Mutu kerja, (Arda, 2017: 52-59)	<i>Likert</i>

Sumber: Penelitian 2020

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi yakni daerah generalisasi dimana mencakup subjek atau objek dengan suatu kualitas serta karakteristik yang peneliti tetapkan guna dipelajari serta disimpulkan (Dana & Dewi, 2016: 5992). Populasi penelitian ini yakni karyawan PT Mega Buana Indah sejumlah 119 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel yakni anggota dari karakteristik dan jumlah suatu populasi (Arda, 2017: 55-60). Penelitian ini memanfaatkan teknik sampling berupa *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh yakni penentuan sampel apabila semua populasi dimanfaatkan menjadi sampel. Sampel penelitian ini yakni semua karyawan pada PT Mega Buana Indah dengan jumlah 119 responden.

3.4 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

3.4.1 Teknik Pengumpulan Data

Untuk pengumpulan data dapat dijalankan dengan dengan memanfaatkan observasi (pengamatan), angket (kuesioner), teknik wawancara (interview), serta kombinari dari tiga tersebut (Sugiyono, 2012: 137) .Dalam penelitian ini menggunakan data berikut:

1. Data primer

Kuesioner yakni teknik pengumpulan data dengan menyebarkan atau memberikan pertanyaan-pertanyaan pada responden dengan harapan responden merespons pertanyaan itu.

2. Data sekunder

Dokumen yakni suatu jumlah fakta data yang tersimpan seperti profil perusahaan, daftar riwayat pelanggan dan data pendukung lainnya yang berhubungan dengan penelitian yang akan diadakan di PT Mega Buana Indah.

3.4.2 Alat Pengumpulan Data

Alat atau instrumen penelitian dimanfaatkan guna melakukan pengukuran terhadap nilai variabel penelitian. Sehingga jumlah instrumen hendak dipakai penelitian akan bergantung kepada jumlah variabel penelitian (Sugiyono, 2012: 92). Skala likert dimanfaatkan guna melakukan pengukuran terhadap persepsi, pendapat, dan sikap kelompok orang atau seseorang terkait fenomena sosial. Fenomena sosial ini sudah ditentukan secara khusus oleh peneliti dimana berikutnya dinamakan dengan variabel penelitian (Sugiyono, 2012: 93).

Tabel 3.2 Skala *Likert*

Skala <i>Likert</i>	Kode	Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: (Sugiyono, 2012: 94)

3.5 Metode Analisis Data

Analisis penelitian ini memanfaatkan bantuan program SPSS yang relevan.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Teknik analisis data penelitian kuantitatif memanfaatkan statistik, dimana terdapat dua macam yakni statistik inferensial dan statistik deskriptif. Statistik deskriptif yakni statistik dimana dimanfaatkan guna melakukan penganalisan terhadap data dengan cara menggambarkan atau mendeskripsikan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa ada tujuan guna menyimpulkan secara generalisasi (Sugiyono, 2012: 147). Sedangkan statistik inferensial atau disebut juga statistik induktif yakni teknik statistik dimana dimanfaatkan guna melakukan penganalisan terhadap data sampel serta hasil yang didapat diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2012: 148). Adapun kriteria pengujian pada tabel 3.3.

Tabel 3.3 Kriteria Analisis Deskriptif

Rentang Kategori Skor	Penafsiran
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik
1,80 – 2,59	Tidak Baik
2,60 – 3,39	Cukup
3,40 – 4,19	Baik
4,20 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: (Septian & Saputra, 2020: 47)

3.5.2 Uji Kualitas Data

3.5.2.1 Uji Validitas

Terlebih dahulu dijalankan uji validitas sebelum menguji hipotesis. Menurut Suwandhani (2017: 19) tujuan dari pengujian validitas yakni guna

kebenaran dari sesuatu yang diukur, pada penelitian ini yang sebenarnya diuji ialah keakuratan setiap item-item pertanyaan yang mendukung variabel penelitian. Pengujiannya guna membuktikan kevalidan item kuesioner bisa dengan melihat angka koefisien korelasi produk moment person. Penelitian ini memanfaatkan teknik korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan SPSS versi 25.

Menurut Sanusi (2011: 77) rumus guna menemukan nilai korelasi *pearson prodct moment* yakni.

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Rumus 3.1 Rumus validitas
(*Pearson Product moment*)

Sumber:(Sanusi, 2011: 77)

Keterangan:

N = jumlah sampel

Y = skor total butir

X= skor butir

r = koefisien korelasi

Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak , jika :

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka item dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item dinyatakan tidak valid

3.5.2.2 Uji Realibitas

Pengujian ini dinamakan juga dengan uji keterandalan atau konsisten (ketepatan), dipakai guna mengukur sebuah kuesioner yang mana adalah indikator variabel penelitian. Koefisien reliabilitas diperoleh melalui melihat besarnya

koefisien alpha (α), dimana sebuah variabel disebut reliabel bila nilai *cronbach alpha* $> 0,60$ (Rosita, 2019: 13).

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1 Uji Normalitas

Sesuai pemaparan Rosita, (2019: 7) tujuan dari uji normalitas yakni guna menguji apakah dalam model regresi variabel residual distribusinya normal. Apabila ada normalitas maka distribusi residual akan normal. Yakni perbedaan antara nilai skor sesungguhnya dan nilai prediksi akan memiliki distribusi simetris di sekitar nilai mean = 0. Sehingga sebuah upaya guna melakukan pendeteksian normalitas yakni melalui pengamatan residual, dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*.

3.5.3.2 Uji Multikolinieritas

Sesuai pemaparan dari Rosita, (2019: 7) tujuan dari pengujian ini yakni guna menguji apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah yang tidak muncul korelasi di antara variabel bebasnya. Apabila saling berkorelasi maka variabel tersebut dianggap tidak orthogonal. Maksud dari variabel orthogonal yakni variabel bebas yang bernilai korelasi antara satu sama lain variabel bebas sama dengan nol. Guna melakukan pendeteksian multikolinieritas di dalam model regresi yakni dengan menganalisa matrik korelasi antar variabel bebas serta menghitung VIF dan *tolerance*.

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Rosita (2019: 7-8), uji ini mempunyai tujuan yakni guna menguji apakah dalam regresi timbul perbedaan *variance* antar residual. Apabila *variance* dari residual tersebut tetap, maka dianggap homokedastisitas serta apabila tidak sama dianggap heteroskedastisitas. Jika tidak terjadi heteroskedastisitas atau terjadi homokedastisitas maka model regresi dianggap baik. Pendeteksian gejala heteroskedastisitas yakni melalui uji Glejser dengan meregresikan nilai absolute residual terhadap variabel bebas dengan persamaan: $|U_t| = \alpha + \beta X_t + v_t$.

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Secara umumnya, regresi linear berganda yakni perluasan dari regresi linear sederhana, yakni memperbanyak sebuah variabel independen menjadi dua variabel independen maupun lebih (Sanusi, 2011: 134).

Berikut rumus analisis regresi linear berganda:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_n X_n + e$$

Rumus 3.2 Regresi Linear Berganda

Sumber: (Sanusi, 2011: 135)

Dimana:

b = Slope atau Koefisien estimate.

α = Konstanta.

X = Variabel bebas atau predictor.

Y = Variabel terikat atau response.

e = Variabel Pengganggu

3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menerangkan proporsi varian variabel tergantung yang secara bersamaan diterangkan variabel bebas. Sedangkan, r^2 memberikan persentase varian total dalam variabel tergantung dimana diterangkan hanya oleh sebuah variabel independen. r ialah koefisien korelasi yang menerangkan kekuatan hubungan linear di antara dua variabel, dimana nilai yang dihasilkan bisa positif dan negatif. Sementara, R yakni koefisien korelasi majemuk dimana mengukur taraf hubungan antara variabel tergantung dengan seluruh variabel independen yang secara bersamaan menjelaskan serta selalu bernilai positif (Sanusi, 2011: 136).

3.5.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis sama juga dengan signifikansi koefisien regresi linier berganda secara individual dimana berhubungan hipotesis penelitian, (Sanusi, 2011: 144) Penelitian ini memanfaatkan uji hipotesis berupa uji F dan uji t.

3.5.5.1 Uji Parsial (Uji t)

Pengujian t memiliki tujuan guna mengetahui signifikansi secara individual pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung. Pengujiannya yakni dengan melakukan perbandingan terhadap t hitung dengan t tabel (Dewi et al., 2018: 278). Tahapan pengujiannya, meliputi:

1. Merumuskan hipotesis,
2. Menetapkan taraf signifikan (α) yakni senilai 5%,

3. Menetapkan kriteria penolakan atau penerimaan H_0 dengan melihat nilai signifikansi. Apabila signifikansi $< 5\%$ bermakna H_0 ditolak serta apabila signifikansi $> 5\%$ bermakna H_0 diterima,
4. Pengambilan keputusan penelitian.

3.5.5.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara bersamaan memanfaatkan uji F. pengujiannya guna mengetahui signifikansi pengaruh secara bersamaan terhadap variabel tergantung. Pengujiannya yakni dengan melakukan perbandingan F hitung dengan F table (Dewi et al., 2018: 278). Tahapan pengujiannya meliputi:

1. Merumuskan hipotesis,
2. Menetapkan taraf signifikan (α) yakni senilai 5%,
3. Menetapkan kriteria penolakan atau penerimaan H_0 dengan melihat nilai signifikansi. Apabila signifikansi $< 5\%$ bermakna H_0 ditolak serta apabila signifikansi $> 5\%$ bermakna H_0 diterima,
4. Pengambilan keputusan penelitian.

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian di PT Mega Buana Indah, letaknya berada di Komp. Rezeki Graha Mas Blok A no.14-16 Batam Centre.

3.6.2 Jadwal Penelitian

Tabel 3.4 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Sep 2020				Okt 2020				Nov 2020				Des 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survey	■	■														
2	Pengajuan Surat Penelitian		■	■													
3	Pengambilan Surat Balasan				■	■											
4	Tinjauan Pustaka					■	■										
5	Pengumpulan Data							■	■	■							
6	Pengelolaan Data										■	■	■	■			
7	Saran dan Kesimpulan															■	■

Sumber: Data Olahan (2020)