No. Dok : 6718 6719
Copy : 1

D 658.314
Rat
A

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN KEDISPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BAHANA UNINDO TEKNIK

TUGAS AKHIR

Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-Syarat Penyelesaian

Program D-IV Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif d.h.

Manajemen Bisnis Industri Pada

Politeknik STMI Jakarta

DISUSUN OLEH :

DESI RATNASARI

NIM. 1713003

POLITEKNIK STMI JAKARTA

KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN RI

JAKARTA

2017

DATA BUKU PERPUSTAKAAN

Tgl Terima	19/09/2022
No Induk Buku	755/ABO/SB/TA/22

SUMBANGAN ALUMNI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

JUDUL TUGAS AKHIR

"ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN KEDISPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BAHANA UNINDO TEKNIK"

Disusun Oleh:

Nama	: DESI RATNASARI
NIM	: 1713003
Program Studi	: Administrasi Bisnis Otomotif d.h. Manajemen Bisnis Industri

Telah Diperiksa dan Disetujui Untuk Diajukan
dan Dipertahankan Dalam Tugas Akhir
Politeknik STMI Jakarta

Jakarta, 18 Oktober 2017
Menyetujui,
Dosen Pembimbing

Drs. Marison Sitorus, MM
NIP. 196306201989031003

POLITEKNIK STMI JAKARTA

KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN REPUBLIK INDONESIA
2017

KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN RI

POLITEKNIK STMI JAKARTA

d.h SEKOLAH TINGGI MANAJEMEN INDUSTRI

LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL TUGAS AKHIR :

"ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BAHANA UNINDO TEKNIK"

DISUSUN OLEH :

NAMA : DESI RATNASARI

NIM : 1713003

JURUSAN : ADMINISTRASI BISNIS OTOMOTIF d.h. MANAJEMEN BISNIS INDUSTRI

Telah diuji oleh Tim Penguji Sidang Tugas Akhir Jurusan Administrasi Bisnis Otomotif d.h. Manajemen Bisnis Industri, Politeknik STMI Jakarta d.h. Sekolah Tinggi Manajemen Industri pada hari Jumat, tanggal 17 November 2017.

Jakarta, 17 November 2017

Penguji 1	Penguji 2
Drs. Marison Sitorus, MM	**Dr. Sadar Sukma Adnan,SE, M.Pd**
Penguji 3	Penguji 4
Drs. Parlindungan Pardosi, MM	**Drs. Ubaldus Upa, MS**

Kementerian Perindustrian
REPUBLIK INDONESIA

POLITEKNIK STMI JAKARTA
d.h. SEKOLAH TINGGI MANAJEMEN INDUSTRI
Jl. Letjen Suprapto No. 26 Cempaka Putih, Jakarta 10510
Telp: (021) 42886064 Fax. (021) 42888206
www.stmi.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN PENYUSUNAN LAPORAN TA

Nama : Desi Ratnasari
NIM : 1713003
Judul TA : " ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI dan KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BAHANA UNINDO TEKNIK "

Pembimbing : Drs. Marison Sitorus, MM

Tanggal	Bab	Keterangan	Paraf
21/07/17	1	Pembahasan Judul	
28/07/17	2	Pembahasan Teori	
3/08/17	1	Pembahasan BAB 1	
9/08/17	2	Pembahasan BAB 2	
15/08/17	2	Revisi BAB 2	
30/08/17	3	Pembahasan BAB 3	
13/09/17	3	Revisi BAB 3	
19/09/17	4	Pembahasan BAB 4	
27/09/17	4	Revisi BAB 4	
27/09/17	5	Pembahasan BAB 5	
3/10/17	5	Revisi BAB 5	
11/10/17	6	Pembahasan BAB 6	
18/10/17	6	Revisi BAB 6	

Mengetahui,
Ka Prodi Administrasi Bisnis Otomotif

Drs. Mulyono, MM
NIP : 195309011983031001

Pembimbing

Drs. Marison Sitorus, MM
NIP : 19630620198903 10003

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya mahasiswa Politeknik STMI Jakarta, Kementrian Perindustrian R.I

Nama : Desi Ratnasari

NIM : 1713003

Jurusan : Administrasi Bisnis Otomotif d.h Manajemen Bisnis Industri

Dengan ini menyatakan bahwa hasil karya Tugas Akhir yang saya buat dengan judul:

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BAHANA UNINDO TEKNIK

- Dibuat dan diselesaikan, dengan menggunakan literature hasil kuliah, survei lapangan, dosen pembimbing, melalui tanya jawab serta buku-buku jurnal acuan yang tertera dalam referensi pada Tugas Akhir ini.
- Bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau yang pernah dipakai untuk mendapatkan gelar sarjana sains terapan/sarjana di Sekolah Tinggi Manajemen Industri atau Universitas/Perguruan Tinggi lain, kecuali pada bagian-bagian tertentu digunakan sebagai referensi yang semestinya.
- Bukan merupakan karya tulis terjemah dari kumpulan buku atau judul acuan yang tertera dalam referensi pada karya Tugas Akhir saya.
- Jika terbukti saya tidak memenuhi apa yang telah saya nyatakan seperti diatas, maka karya Tugas Akhir saya ini dibatalkan.

Jakarta, 18 Oktober 2017

METERAI TEMPEL
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Desi Ratnasari

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bahana Unindo Teknik.Penelitian ini menggunakan metode simple random sampling karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Jadi, objek yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah seluruh karyawan PT Bahana Unindo Teknik sebanyak 32 orang. Dalam penelitian menggunakan data primer yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan yang berkerja pada PT Bahana Unindo Teknik. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, yang dihitung secara manual dan dioperasikan melalui program SPSS 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 0,449 dan memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial sebesar 4,280 serta memiliki hubungan yang positif kuat sebesar 0,714. Kedisiplinan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 0,560 dan memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial sebesar 5,334 serta memiliki hubungan yang positif kuat sebesar 0,772.

Kata Kunci : Kompensasi, Kedisplinan Kerja dan Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul "ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN KEDISPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BAHANA UNINDO TEKNIK". Tugas akhir ini merupakan salah satu persyaratan akademis untuk menyelesaikan Program Studi D-IV di Politeknik STMI Jakarta Kementerian Perindustrian RI. Jurusan Administrasi Bisnis Otomotif d.h Manajemen Bisnis Industri.

Tugas akhir ini ditulis berdasarkan hasil pengamatan dan praktek kerja lapangan secara langsung pada PT Bahana Unindo Teknik sehingga diharapkan tugas akjir ini dapat bermanfaat dan memberikan pengetahuan bagi penyusun dan mahasiswa i pada umumnya.

Keberhasilan dalam menyelesaikan laporan ini tidak lepas dari bantuan dan motivasi berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penyusun ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Mustofa, ST, MT selaku Direktur Politeknik STMI Jakarta d.h. Sekolah Tinggi Manajemen Industri.
2. Bapak Drs. Mulyono, MM., selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Bisnis Industri yang telah memberikan bantuan, dukungan dan bimbingan serta motivasi kepada penyusun dalam proses penulusan tugas akhir ini.
3. Bapak Yulius Jatmiko N., SE. MM., selaku Asisten Jurusan Program Studi Manajemen Bisnis Industri yang telah memberikan bantuan, dukungan dan bimbingan serta motivasi kepada penyusun dalam proses penulusan tugas akhir ini.
4. Bapak Drs. Marison Sitorus, MM, selaku Dosen Pembimbing. Terima kasih untuk bantuan, bimbingan, motivasi, dan waktu yang telah diluangkan dalam penyusunan tugas akhir ini.

5. Bapak Eko Trusulo, selaku pemilik yang telah memberikan izin untuk melaksanakan Praktek Kerja Lapangandi PT Bahana Unindo Teknik.
6. Kedua Orang Tua tercinta, kakak atas seluruh doa dan dukungan baik moril maupun materil
7. Seluruh karyawan dan karyawati dari PT Bahana Unindo Teknik yang telah membantu Penulis mengajarkan bagaimana menjadi sebuah tim kerja yang baik di lokasi kerja.
8. Teman-temen seperjuangan Administrasi Bisnis Otomotif d.h Manajemen Bisnis Industri yang memberikan semangat kepada penyusun dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
9. dan semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan tugas akhir ini yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa penulisan Tugas Akhir (TA) ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis memohon saran dan pendapat yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulis dimasa yang akan datang. Akhir kata, besar harapan penulis agar laporan ini dapat bermanfaat sekaligus membuka wawasan lebih luas lagi. Kurang lebihnya saya mengucapkan terimakasih.

Jakarta, 18 Oktober2017

Penyusun

Desi Ratnasari

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca : Ibadah, Mengambil : Ilmu

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN i

KATA PENGANTAR ii

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN iv

ABSTRAK v

DAFTAR ISI vi

DAFTAR TABEL xi

DAFTAR GAMBAR xiii

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumus Masalah 3

1.3 Tujuan Penelitian 3

1.4 Batas Masalah 3

1.5 Manfaat Penelitian 4

1.6 Hipotesa Penelitian 4

1.7 Sistematika Penulisan 5

BAB II LANDASAN TEORI 7

2.1 Sumber Daya Manusia 7

2.1.1 Pengertian Sumber Daya 7

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia. 8

2.2 Kompensasi 9

2.2.1 Pengertian Kompensasi 9

2.2.2 Kebijaksanaan Kompensasi 9

2.2.2 Bentuk-Bentuk Kompensasi 10

2.2.3 Asas Kompensasi 12

2.2.4 Manfaat Pemberian Kompensasi 12

2.2.5 Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi 14

2.2.6 Pengaruh Kompensasi 15

2.3 Kedisiplinan 18

2.3.1 Pengertian Kedisiplinan 18

2.3.2 Bentuk-Bentuk Disiplin kerja 18

2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja 19

2.4 Kinerja 22

2.4.1 Pengertian Kinerja 22

2.4.2 Penilaian Kinerja 23

2.4.3 Tujuan Penilaian Kinerja 23

2.4.4 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja 25

2.4.5 Faktor yang Dipengaruhi Kinerja 29

BAB III METODOLOGI PENELITIAN 30

3.1 Jenis dan Sumber 30

3.1.1 Jenis Data 30

3.1.2 Sumber Data 30
3.1.3 Teknik Pengumpulan Data 30
3.2 Instrumen Penelitian 31
3.2.1 Kuesioner 32
3.2.2 Variabel 32
3.2.3 Indikator Variabel 33
3.2.4 Skala Pengukuran 34
3.2.5 Metode Sampling 35
3.2.6 Analisis Indeks Jawaban Responden 35
3.3 Teknik Pengolahan Data 35
3.3.1 Uji Validitas 35
3.3.2 Uji Reliabilitas 36
3.4 Uji Asumsi Dasar 37
3.4.1 Uji Multikolinearitas 37
3.4.2 Uji Homogenitas 37
3.4.3 Uji Normalitas 38
3.5 Analisis Regresi 39
3.5.1 Uji Persamaan Regresi Linier Sederhana 39
3.5.2 Uji Persamaan Regresi Linier Berganda 39
3.5.3 Korelasi Sederhana dan Berganda 40
3.5.4 Koefisien Determinasi (R^2) 41

3.6 Uji Hipotesa Penelitian 42
3.6.1 Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F) 42
3.6.2 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik T) 43
3.7 Kerangka Berfikir 44
BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA 45
4.1 Gambaran Umum Perusahaan 45
4.1.1 Sejarah Perusahaan 45
4.1.2 Lokasi Perusahaan 45
4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan 47
4.1.4 Struktur Organisasi 48
4.1.5 Deskripsi Jabatan 48
4.1.6 Layout Perusahaan 58
4.1.7 Bidang Personalia 60
BAB V ANALISIS MASALAH 66
5.1 Deskripsi Objek Penelitian 66
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian 67
5.2.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi(X_1) 67
5.2.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kedisiplinan Kerja(X_2) 68
5.2.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja(Y) 69
5.3 Teknik Pengolahan Data 70
5.3.1 Uji Validitas 70

5.3.2 Uji Raliabilitas 75

5.4 Uji Asumsi Dasar 87

5.4.1 Uji Multikolinearitas 87

5..2 Uji Homogenitas 88

5.4.3 Uji Normalitas 91

5.5 Analisis Regresi 91

5.5.1 Uji Persamaan Linier Sederhana 91

5.5.2 Uji Persamaan Linier Berganda 94

5.5.3 Uji Korelasi Sederhana dan Berganda 99

5.5.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2) 101

5.6 Uji Hipotesa Penelitian 102

5.6.1 Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F) 102

5.6.2 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik T) 105

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....111

6.1 Kesimpulan 111

6.2 Saran.....111

DAFTAR PUSAKA.....113

LAMPIRAN.....114

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skala Likert 34

Tabel3.2 Pedoman Koefisien Korelasi 41

Tabel 3.3 Pedoman Koefisien Determinasi 42

Tabel 4.1 Data Tenaga Kerja BerdasarkanJenis Kelamin 61

Tabel 4.2 Data Tenaga Kerja Berdasarkan Usia 61

Tabel4.3 Data Tenaga Kerja BerdasarkanTingkat Pendidikan 62

Tabel 4.4 Data Jam Kerja Tenaga Kerja 62

Tabel 5.1 Deskripsi Kraiteristik Responden 66

Tabel 5.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X_1) 67

Tabel 5.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kedisiplinan Kerja(X_2) 68

Tabel 5.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y) 69

Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas Kompensasi(X_1) 118

Tabel 5.6 Hasil SPSS Uji Validitas Kompensasi(X_1) 119

Tabel 5.7 Hasil Uji Validitas Kedisiplinan Kerja (X_2) 122

Tabel 5.8 Hasil SPSS Uji Validitas Kedisiplinan Kerja (X_2) 123

Tabel 5.9 Hasil Uji ValiditasKinerja (Y) 127

Tabel 5.10 Hasil SPSS Uji Validitas Kinerja (Y) 128

Tabel 5.11Uji Validitas 74

Tabel 5.12 Jawaban Responden Variabel Kompensasi 132

Tabel 5.13Tabel Penolong Perhitungan Uji Reliabilitas dengan Tekni Alpha Cronbach 133

Tabel 5.14 HasilSPSS Uji Reliabilitas Kompensasi 79

Tabel 5.15 Jawaban Responden Variabel Kedisiplinan Kerja 135

Tabel 5.16Tabel Penolong Perhitungan Uji Reliabilitas dengan Tekni Alpha Cronbach 136

Tabel 5.17 HasilSPSS Uji Reliabilitas Kedisiplinan Kerja 83

Tabel 5.18 Jawaban Responden Variabel Kinerja 138
Tabel 5.19 Tabel Penolong Perhitungan Uji Reliabilitas dengan Tekni Alpha Cronbach 139
Tabel 5.20 Hasill SPSS Uji Reliabilitas Kinerja 87
Tabel 5.21 Tabel Penolong Uji Homogenitas 88
Tabel 5.22 Tabel Penolong untuk Nilai Konstanta $\alpha.b_1$ 142
Tabel 5.23 Tabel Penolong untuk Nilai Konstanta $\alpha.b_2$ 143
Tabel 5.24 Tabel Penolong untuk Nilai Konstanta $\alpha.b_1 b_2$ 144
Tabel 5.25 Hasil SPSS Uji Koefisien Determinasi 102
Tabel 5.26 Hasil SPSS Uji Koefisien F 104
Tabel 5.27 Hasil SPSS Uji Koefisien T 109

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....48
Gambar 4.2 Layout Perusahaan Area 1.....59
Gambar 4.3 Layout Perusahaan Area 2.....59
Gambar 5.1 Diagram Uji Normalitas.....91
Gambar 5.2 Diagram Uji F Kompensasi dan Kedisplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....105
Gambar 5.3 Diagram Uji T Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.....110
Gambar 5.4 Diagram Uji T Kedisiplinan kerja terhadap Kinerja Karyawan.....110

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca : Ibadah, Mengambil : Ilmu

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Lantar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan sebagai suatupengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Untuk mencapai tujuan perusahaan dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja karyawannya. Menurut Kasmir, dalam buku " Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)" (2016:182). Kinerja merupakan hasil kerja dan prilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Mangkunegara, dalam buku "Manajemen Sumber Daya Perusahaan"(2015:67), berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Agar dapat melaksanakan pekerjaan secara benar dan menghasilkan hasil yang benar, pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan harus dinilai hasil kerjanya, apakah sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut Kasmir, dalam buku " Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)" (2016:184). Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur. Sehingga dapat memberikan manfaat bagi pemberian kompensasi dan kedisiplinan kerja.

Penilaian kinerja penting artinya bukan hanya untuk kepentingan karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan, penilaian kinerja karyawan secara keseluruhan dapat dilihat dari jumlah laba yang diperoleh dalam suatu periode, disamping itu kinerja karyawan juga digunakan untuk menentukan besarnya

kompensasi yang diterima. Artinya jika kinerja meningkat, maka kompensasi dan penghargaan lainnya juga menigkat, demikian pula sebaliknya.

Menurut Hasibuan, dalam buku " Manajemen Sumber Daya Manusia" (2017:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Kasmir, dalam buku " Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)" (2016:189-193), disiplin kerja mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Hal itu terlihat dari pengertian disiplin kerja sendiri yaitu merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa secara waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan dan mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hal tersebut perlu bagi perusahaan yang sedang berkembang, seperti PT Bahana Unindo Teknik untuk mengadakan analisis pengaruh kompensasi dan kedisplinan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, maka penulis tertarik untuk mengambil tema pembahasan dengan judul **"ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BAHANA UNINDO TEKNIK".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka yang menjadi rumusan masalah dalam penulisan Tugas Akhir ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bahana Unindo Teknik?
2. Apakah kedisiplinan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bahana Unindo Teknik?
3. Apakah kompensasi dan kedisiplinan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Bahana Unindo Teknik?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai berdasarkan pokok masalah yang diajukan tersebut adalah:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bahana Unindo Teknik.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh variabel kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bahana Unindo Teknik.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh variabel kompensasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bahana Unindo Teknik.

1.4 Batasan Masalah

Untuk menghindari terlalu luasnya ruang lingkup pembahasan serta tercapainya suatu hasil pembahasan yang lebih rinci dan terarah, maka dibuatlah beberapa pembatasan masalah seperti:

1. Penelitian dilakukan di PT Bahana Unindo Teknik.
2. Responden yang di pilih untuk mencari data penelitian adalah para pegawai PT Bahana Unindo Teknik.

3. Penulis hanya meneliti variabel kompensasi kerja, kedisiplinan kerja sebagai variabel indepanden dan variabel dependennya yaitu kinerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

   Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam peningkatan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kompensasi dan kedisiplinan kerja..

2. Bagi Penulis

   Menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan teori yang diperoleh diperkuliahan serta merupakan salah satu prasyarat akademis dalam rangka meraih gelar Sarjana Sains Terapan (D4) Politeknik STMI Jakarta.

3. Bagi Peneliti Lain

   Dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam penelitian analisis pengaruh kompensasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6 Hipotesa Penelitian

1. Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

   Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Ho : Tidak dapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kedisiplinan kerja (X2) terhadap kinerja Karyawan.

   Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kedisiplinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Ho : Tidak dapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi (X1) dan kedisiplinan kerja (X2) terhadap kinerja Karyawan.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi (X1) dan kedisiplinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

1.7 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pengkajian, penulisan, pembahasan, dan penyusunan laporan tugas akhir ini, maka peneliti membuat sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat tugas akhir, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini merupakan bagian yang berisi dasar-dasar teori atau konsep yang digunakan sebagai dasar pemikiran ilmiah untuk membahas dan menganalisa permasalahan yang ada.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, instrumen pengumpulan data, teknik analisis yang digunakan, serta kerangka pemecahan masalah.

BAB IV : PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Bab ini berisi hasil pengumpulan data-data yang dibutuhkan untuk proses pengolahan data sesuai dengan metode yang dipilih.

BAB V : ANALISA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan analisis data yang merupakan tindak lanjut dari pengumpulan serta pengolahan data yang dilakukan pada BAB IV, dan untuk menjawab rumusan masalah yang diutarakan pada BAB I.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dari hasil analisis pembahasan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi PT Bahana Unindo Teknik.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

BAB II
LANDASAN TEORI

2.1 Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Dengan demikian guna untuk mencapai tujuan perusahaan seluruh sumber daya manusia perlu dikelola dengan sebaik-baiknya mulai dari perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen sampai dengan karyawan pensiun.

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Untuk lebih mengetahui pemahaman tentang pengertian sumber daya manusia berikut ini dikemukakan beberapa pengertian sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan, dalam buku " Manajemen Sumber Daya Manusia" (2017:9), menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Mangkunegara, dalam buku "Manajemen Sumber Daya Perusahaan"(2015:2), Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai).

Kasmir, dalam buku "Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)"(2016:6), Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan.

Dari pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada guna mencapai tujuan perusahaan.

Dalam kaitan ini sumber daya manusia mempunyai beberapa fungsi. Menurut Hasibuan, dalam buku " Manajemen Sumber Daya Manusia" (2017:21) antara lain :

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Perencanaan, merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian, menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.
3. Pengarahan, mengarahkan semua karyawan agar bekerja sama dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.
4. Pengendalian, mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan, penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
6. Pengembangan, peningkatan keterampilan teknis, toretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi, pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian, mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan, memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
10. Kedisiplinan, fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksima.
11. Pemberhentian, putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

2.2 Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasikerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja haruskaryawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan labadan kontinuitas perusahaan terjamin.

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Untuk lebih mengetahui pemahaman tentang pengertian kompensasi berikut ini dikemukakan beberapa pengertian kompensasi.

Menurut Hasibuan,dalam buku " Manajemen Sumber Daya Manusia" (2017:118). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Mangkunegara, dalam buku "Manajemen Sumber Daya Perusahaan"(2015:83), kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

Menurut Kasmir, dalam buku "Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)"(2016:233), Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.

Dari pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan Kompensasi adalah kewajiban yang diberikan oleh perusahaan untuk balas jasa atas jerih payah yang diberikan kepada perusahaan selama bekerja.

2.2.2 Kebijaksanaan kompensasi

Menurut Hasibuan,dalam buku " Manajemen Sumber Daya Manusia" (2017:123),Kebijaksanaan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan

untuk mencapai prestasi kerja (kinerja) yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasran perusahaan.

Besarnya kompensasi harus ditetapkan bedasarkan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi eksternal serta berpedoman kepada keadilan dan undang-undang pemburuhan. Dengan kebijakan ini, diharapkan akan terbina kerja sama yang serasi dan memberikan kepuasan semua pihak.

2.2.3 Bentuk-bentuk kompensasi

Menurut Mangkunegara dalam buku "Manajemen Sumber Daya Perusahaan"(2015:85-86), Ada dua bentuk kompensasi pegawai yaitu :

1. Gaji

   Gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanan yang diberikan secara bulanan.

   Adapun tujuan pemberian gaji Menurut Hasibuan dalam buku " Manajemen Sumber Daya Manusia" (2017:121-122) adalah :

   a) Ikatan Kerja Sama

      Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sasuai dengan perjanjian yang disepakati,

   b) Kepuasan Kerja

      Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja jabatannya.

   c) Pengadaan Efektif

      Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar,pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan kan lebih mudah.

d) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e) Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layakserta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.

f) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g) pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan kan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h) Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2. Upah

adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secra per jam, per hari, an per tengah hari.

3. Benefit (Keuntungan) dan Service (Pelayanan)

Benefit adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan. Sedangkan pelayanan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan.

2.2.4 Asas Kompensasi

Kompensasi harus ditetapkan atas dasar adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Berikut ini akan diuraikan asas-asas yang penting untuk diterapkan dalam pemberian kompensasi menurut Hasibun, dalam buku "Manajemen Sumber Daya Manusia"(2017:122)

1. Asas adil

   Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi, jenis, risiko kerja, jadi bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil menjadi dasar penilaian. Dengan, asas adil akan terciptanya suasana kerjasama yang baik.

2. Asas layak dan wajar

   Kompensasi yang diterima karyawan dapt memenuhi kebutuhannya, pada tingkat layak dan wajar. Sehingga besarnya kompensasi yang akan diterima bisa memenuhi kebutuhan karyawan dan semangat kerja yang lebih baik.

Pemberian kompensasi yang adil dan wajar serta sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Pemberian kompensasi yang layak akan memberikan manfaat baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan.

2.2.4 Manfaat Pemberian Kompensasi

Menurut Kasmir, dalam buku "Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)"(2016:238-240), Banyak manfaat yang dapat diperoleh dengan adanya kompensasi seperti berikut :

1. Loyalitas karyawan meningkat

   Dengan memberikan kompensasi yang benar, akan membuat karyawan berkerja bersunggung-sunggung dan menumbuhkan rasa memiliki perusahaan yang makin besar.

2. Komitmen terhadap perusahaan meningkat

   Dengan memberikan kompensasi yang benar,karyawan akan mematuhi segala kewajiban yang diberikan kepada perusahaan dan mematuhi semua peraturan yang ditetapkan perusahaan.

3. Motivasi kerja meningkat

   Dengan memberikan kompensasi yang benar, maka dorongan karyawan untuk berkerja semakin kuat, sehingga merangsang karyawan untuk terus berkerja.

4. Semangat kerja meningkat

   Dengan memberikan kompensasi yang benar, maka karyawan akan makin bersemangat untuk berkerja.

5. Kinerja karyawan meningkat

   Dengan memberikan kompensasi yang benar, maka karyawan akan terus meningkatkan kualitas kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja dan kinerjanya.

6. Konflik kerja dapat dikurangi

   Dengan memberikan kompensasi yang benar, maka pertentangan diantara karyawan dengan pemimpin atau dengan karyawan dapat diminimalkan.

7. Memberikan rasa aman

   Dengan memberikan kompensasi yang benar, maka karyawan akan merasa aman dan nyaman, sehingga tidak menimbulkan kegelisahan selma bekerja.

8. Memberikan rasa kebanggaan

   Pemberikan kompensasi yang relatif lebih besar dari ketentuan pemerintah dan pesaing akan memberikan rasa bangga karyawan. Dengan memiliki rasa banggayang besar akan membuat karyawan berkerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai hasil yang maksimal.

9. Proses kegiatan perusahaan berjalan lancar

   Pemberian kompensasi yang sesuai dan wajar akan memperlancar jalannya kegiatan perusahaan.

Kompensasi yang diterima karyawan dipengaruhi beberapa pertimbangan. Besar kecilnya untuk kompensasi yang diterima seseorang dalam satu bulan dibandingkan dengan pertimbangan yang yang telah ditetapkan perusahaan.

2.2.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Kasmir, dalam buku "Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)" (2016:259-262). Berikut ini yang mempengaruhi penentuan untuk komponen kompensasi dan besarnya kompensasi yang diterima karyawan per bulan yaitu.

1. Pendidikan

   merupakan faktor utama dalam menentukan besarnya untuk kompensasi yang diterima. Artinya dasar utama pertimbangan dan selanjutnya besarnya kompensasi yang diterima setelah karyawan bekerja adalah pendidikan.

2. Pengalaman

   jangka waktu dan keahlian seseorang dalam bekerja. Artinya seseorang yang telah bekerja selama 15 tahun tentu berbeda dengan karyawan yang baru 5 tahun atau 10 tahun. Demikian pula dengan keahlian yang dimilikinya pasti akan menjadi pertimbangan untuk memberikan kompensasi yang lebih baik.

3. Beban Kerja dan Tanggung Jawab

   Beban kerja dan tanggung jawab yang akan diemban oleh seseorang menjadi pertimbangan untuk menentukan besar kecilnya kompensasi yang akan diterima.

4. Kenaikan Jabatan

   Akan mampu meningkatkan kompensasinya. Karyawan yang memperoleh jabatan baru, misalnya seorang karyawan memperoleh kenaikan jabatan yang sebelumnya belum memiliki jabatan sekarang diangkat atau memperoleh jabatan sebagi supervisor, maka akan ada tambahan uang jabatan dikomponen penggajiannya.

5. Jenjang Kepangkatan atau Golongan

   Menjadi faktor pertimbangan untuk menambah kompensasi yang diterima seseorang.

6. Kinerja atau Prestasi Kerja

   Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh kompensasi yang baik.

Kompensasi memiliki memiliki hubungan atau pengaruh kepada karyawan dalam berbagai hal. Artinya jika kompensasi ditingkatkan maka, faktor lain akan juga meningkat. Demikian pula sebaliknya jika kompensasi tidak memenuhi harapan karyawan, maka akan ikut mempengaruhi variabel lainnya.

2.2.6 Pengaruh Kompensasi

Menurut Kasmir, dalam buku "Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)"(2016:253-255), antara lain:

1. Motivasi kerja

   Dalam teori dan berbagai hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang sangat erat dengan motivasi kerja. Artinya jika kompensasi meningkat, maka motivasi kerja juga akan menguat. demikian sebaliknya jika kompensasi yang diterima tidal layak atau kurang, maka motivasi kerja juga kan melemah.

2. Semangat kerja

   Semangat kerja akan meningkat jika kompensasi yang diterima sesuai dengan harapannya. Demikian pula sebaliknya jika kompensasi yang diterima tidak layak atau tidak wajar maka semangat kerja dan upaya kerja akan menurun.

3. Suasana kerja

   Kompensasi memiliki huhungan atau pengaruh terhadap suasana kerja. artinya jika kompensasi yang diterima layak dan wajar maka suasana kerja menjadi kondusif. Namun demikian pula sebaliknya, jika kompensasi yang

dibayar tidak sesuai dengan harapan, maka suasana kerja tidak nyaman dan bahkan terjadi kegaduhan.

4. Jenjang karier

   Hubungan kompensasi dengan jenjang karier dapat berpengaruh secara tidak langsung. Artinya, dengan meningkatkan kompensasi maka makan meningkatkan kineja dan pada akhirnya akan mempengaruhi jenjang kariernya karena meningkat kinerjanya. Jadi, hubungannya kompensasi dengan jenjang karier berpengaruh tidak langsung tetapi terlebih dulu melalui variabel lain, dekian pula sebaliknya.

5. Komitmen

   Kompensasi memilki hubungan atau pengaruh terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi. Artinya, dengan kompensasi yang layak dan wajar akan mampu meningkatkan komitmen karyawan. Demikian pula sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak layak atau tidak wajar. maka komitmen karyawan terhadap perusahaan juga luntur atau menurun.

6. Kepuasan kerja

   Kompensasi juga memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja karyawan. Artinya jika kompensasi meningkat maka karyawan akan bertambah puas, sehingga berusaha untuk berkerja dengan sebaik-baiknya. Namun demikian pula sebaliknya jika kompensasi tidak diberikan atau meningkat, maka kepuasan kerja menurun dan akan menimbulkan efek negatif bagi perusahaan.

7. Kinerja

   Kinerja memiliki hubungan pemberian kompensasi. Artinya, jika kompensasi diberikan secara layak dan wajar maka kinerja karyawan akan meningkat. Namun jika kompensasi yang dilakukankan tidak dibayar secara wajar dan layak maka kinerja karyawan kan menurun.

8. Loyalitas

   Loyalitas juga memiliki hubungan dengan pemberian kompensasi. Artinya, jika kompensasi yang diberukan secara layak dan wajar maka loyalitas karyawan akan meningkat. Namun, jika kompensasi yang tidak

dibayar secara benar dan layak, maka loyalitas karyawan akan turun dan ini tentu akan merugikan perusahaan.

9. Turn over karyawan

   Turn over karyawan memiliki hubungan yang sangat erat dengan kompensasi dan sebaliknya. Jika kompensasi dibayar secara wajar dan benar maka, niat karyawan untuk keluar dari perusahaan dapat diminimalkan. Demikian pula sebaliknya jika kompensasi tidak dibayar secara layak dan wajar, maka karyawan tentu akan berusaha keluar dan memilih perusahaan yang membayar kompensasi seperti yang diinginkannya.

10. Kualitas kerja

    Kualitas kerja akan meningkat secara tidak langsung jika kompensasi dibayar secara wajar dan benar. Karyawan akan senang dan bersemangat untuk bekerja , sehingga secara tidak langsung akan meninkatkan kualiitas kerjanya. Namun, jika kompensasi tidak dibayar secra wajar dan benar, maka hal sebaliknya akan terjadi.

11. Efisiensi biaya

    Kompensasi juga akan berpengaruh secara tidak langsung terhadap Efisiensi biaya. Artinya jika kompensasi dibayar secara wajar dan banar, maka karyawan bekerja secara benar sehingga, tidak ada waktu yang terbuang dan pemborosan biaya yang tidak perlu. Demikian pula sebaliknya jika kompensasi tidak dibayar secara wajar dan benar, maka karyawan akan berkerja masa bodoh, sehingga banyak pekerjaan yang membuang waktu dan biaya yang seharusnya tidak perlu terjadi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kebijakan pemberian kompensasi yang wajar dan benar haruslah dilakukan. Hal ini karena pengaruh kompensasi terhadap berbagai aspek sangatlah besar. Secara umum pengaruh kompensasi sangat signifikan dan harus diperhatikam secara sungguh-sungguh oleh pihak manajemen.

2.3 Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakain baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapt dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

2.3.1 Pengerian Kedisiplinan

Untuk lebih mengetahui pemahaman tentang pengertian Kedisiplinan berikut ini dikemukakan beberapa pengertian Kedisiplinan :

Menurut Hasibuan.dalam buku " Manajemen Sumber Daya Manusia" (2017:193), Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Arif Yusuf, dalam buku "Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia" (2016:214), Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan prilaku.

Menurut Mangkunegara, dalam buku "Manajemen Sumber Daya Perusahaan"(2015:129). Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Dari pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dapat menyesuaikan diri untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

2.3.2 Bentuk-bentuk disiplin kerja

Menurut Mangkunegara dalam buku "Manajemen Sumber Daya Perusahaan"(2015:129), Ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

1. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Menurut Arif Yusuf, S.S., M.M. dalam buku "Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia" (2016:213). Tujuan utama disiplin untuk meningkatkan efesensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi.

2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Hasibuan, dalam buku " Manajemen Sumber Daya Manusia" (2017:195-198), Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

1. Tujuan dan Kemampuan

   Tujuan dan Kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas bagi kemampuan karyawan dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2. Teladan Pimpinan

Teladan Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pemimpin yang baik, kedisplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa (kompensasi/Gaji)

Balas Jasa (Gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Untuk mewujudkan kedisplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisplinan karyawan menjadi rendah.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan mencipkan kedisiplinan yang baik pula . jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya. Jadi, waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan kebersamaan aktif antara atasan dan bawahan

terwujud kerjasama yang dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi Hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan dengan sanksi dan hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indispliner karyawan yang akan berkurang. Berat atau ringannya sanki hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, nasuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

7. Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisplinan karyawan perusahaan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya apabila seseorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumnya tidak berlaku lagi.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan Kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannaya. Hal ini akan memotivasi kedisplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam oganisasi tersebut baik.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedisplinan adalah kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti karyawa sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

2.4 Kinerja

Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *job Performance*atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2.4.1 Penertian Kinerja

Untuk lebih mengetahui pemahaman tentang pengertian Kinerja berikut ini dikemukakan beberapa pengertian kinerja :

Menurut Kasmir, dalam buku "Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)"(2016:182), Kinerja adalah hasil kerja dan dan perilaku kerja yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Mangkunegara, dalam buku "Manajemen Sumber Daya Perusahaan"(2015:67) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara, dalam buku "Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia"(2014:9), Kinerja Sumber Daya Manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab.

2.4.2 Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk menilai dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur. Sehingga dapat memberikan manfaat bagi pemberian kompensasi dan pengembangan karier.

Pelaksanaan penilaian kinerja karyawan memberikan banyak manfaat, baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan perusahaan penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan.

2.4.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Kasmir, dalam buku "Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)"(2016:197-200), antara lain yaitu :

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

   Dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui di mana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan.

2. Keputusan penempatan

   Bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya. Sebaliknya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik perlu diperhatikan agar kinernya tidak menurun dan tetap mempertahankan kinerja sembari menunggu kebijakan perusahaan selanjutnya.

3. Perencanaan dan pengembangan karier

   Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karier seseorang. Artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja makan akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang hasil

penilaian konerjanya terus memburuk, tentu akan mendapatkan misalnya penurunan karier atau demosi.

4. Kebutuhan latihan dan pengembangan

   Tujuan kinerja untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan, agar mampu meningkatkan kinerja.

5. Penyesuaian kompensasi

   Hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi.

6. Inventori kompensasi pegawai

   Dengan dilakukan penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki simpanan data karyawan.data-data dan informasi ini merupakan data dan informasi mengenai kompensasi, skill, bakat, potensi seluruh karyawan.

7. Kesempatan kerja adil

   Dengan melakukan sistem kinerja yang baik akan memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan. Artinya bagi mereka yang memiliki kinerja baik, akan memperoleh balas jasa atas jerih payahnya meningkatkan kinerja

8. Komunikasi efektif antara atasan bawahan

   Hasil penilaian kinerja juga digunakan untuk mengukur efektivitas komunikasi antara atasan dengan bawahan. Atasan akan dapat mengoreksi bagaimana seharusnya melakukan komunikasi yang baik terhadap bawahan satu persatu.

9. Budaya kerja

   Dengan ada penilaian kinerja maka akan terciptanya budaya yang menghargai kualitas kerja. karyawan tidak dapat bekerja dengan seenaknya, akan tetapi harus berusaha meningkatkan kinerjanya.

10. Menerapkan sanksi

    Disamping memberikan berbagai keuntungan bagi karyawan, penilaian kinerja juga merupakan saran untuk memberikan hukuman atas kinerja karyawan yang menurun.

Tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja, baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dahulu mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

2.4.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir, dalam buku "Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)"(2016:197-189), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan Keahlian

   karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secra benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan

   Dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaanya, demikianpula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaanya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaanya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya. Jadinya dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3. Rancangan kerja

Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secra tepat dan benar. Sebaliknya, jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaanya secara cepat dan benar. Dengan demikian rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula sebaliknya dengan perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya. dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

4. Kepribadian

Seseorang yang memiliki kepribadian dan karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang tanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaanya pun kurang baik dan tentu saja hal ini akan mempengaruhi kinerja yang ikut buruk pula. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan mempengaruhi kinerja.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang.

6. Kepemimpianan

Kepemimpianan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang mengayomo, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang akan diperintahkan oleh atasan. Hal ini akan tentu dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memengaruhi kinerja.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan alasan tertentu pula. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

8. Budaya organisasi

Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secra umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja sesorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak nenatuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang, gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang, gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaanya pun berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang, gembira atau tidak suka atas pekerjaanya, maka akan ikut mempengaruhi hasi kerja

karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat kerja. jika lingkukang kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja menjadi lebih baik,. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan dan ketenangan amaka akan berakibatkan suasana menjadi terganggu dan akhitnya akan mempengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Karyawan yang setia atau loyal tetntu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa gangguan dari pihak pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan mempengaruhi kinerja karyawan.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahan dalam bekerja. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa besalah jika tidak menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhinya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan mempengaruhi kinerjanya. Jadi komitmen dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan

kepadanya sesuai dengan perintah yang dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Kinerja juga dapat mempengaruhi variabel lain. Artinya dengan memperoleh kinerja baik, maka akan mempengaruh variabel lain, dengan demikian sebaliknya kinerja dipengaruhi oleh variabel lain

2.4.5 Faktor yang Dipengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir, dalam buku "Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)"(2016:195), faktor-faktor yang dipengaruhi kinerja baik hsecara langsung maupun tidak langsung sebagai berikut :

1. Kompensasi

   Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh balas jasa misalnya dengan kenaikan gaji, atau tunjangan lainnya. Demikian pula sebaliknya jika kinerja tidak baik, akan dapat menurunkan gaji atau tunjang yang diperolehnya. Dengan demikian artinya kinerja akan mempengaruhi kompensasi karyawannya.

2. Jenjang karier

   Karyawan yang memiliki prestasi atau kinerja yang baik akan diberikan peningkatan karier. Demikian pula sebaliknya jika kinerjanya turun atau buruk, maka akan ada sanksi berupa penurunan karier atau tidak memperoleh kenaikan karier. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan mempengaruhi karier karyawan.

3. Citra karyawan

   Dengan memiliki kinerja yang baik, seseorang akan diberikan penghargaan dan tentu saja orang-orang akan memandangnya dengan pujian dan menjadi suri teladan. Demikian pula yang terjadi sebaliknya, jika kinerjanya buruk, ikut membuat citranya seseorang atau karyawan menjadi tidak baik.

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca : Ibadah, Mengambil : Ilmu

BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

Menurut Sugiyono, dalam buku " Metode Penelitian Bisnis"(2010:5). Mrtode Penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang *valid* dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehinnga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.

3.1 Jenis dan Sumber Data

3.1.1 Jenis Data

Untuk memperoleh data yang akurat penelitian ini menggunakan dua macam data yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

   Data primer merupakan data pertama dan hasil tabulasi dari jawaban responden. Datatersebut dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti yang diperolehlangsung dari responden. Data primer didapatkan dengan menggunakan *instrument*kuesioner.

2. Data Sekunder

   Data sekunder adalah data yang tersusun dalam bentuk dokumentasi dan referensi yang telah di kumpulkan oleh pihak-pihak lain bukan oleh peneliti sendiri untuk tujuan yang lain. Peneliti sekedar mencatat, mengakses atau meminta data yang sudah ada untuk penelitian.

3.1.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan diperoleh dari PT Bahana Unindo Teknik dengan melakukan penelitian langsung, wawancara dan *study* pustaka.

3.1.3 Teknik Pengumpulan Data

Data-data yang diperlukan dalam penelitian Tugas Akhir ini menggunakan teknik sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan

   Peneliti mengumpulkan data-data melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden langsung untuk menjawab semua pernyataan yang ada dalam kuesioner.

2. Kuesioner

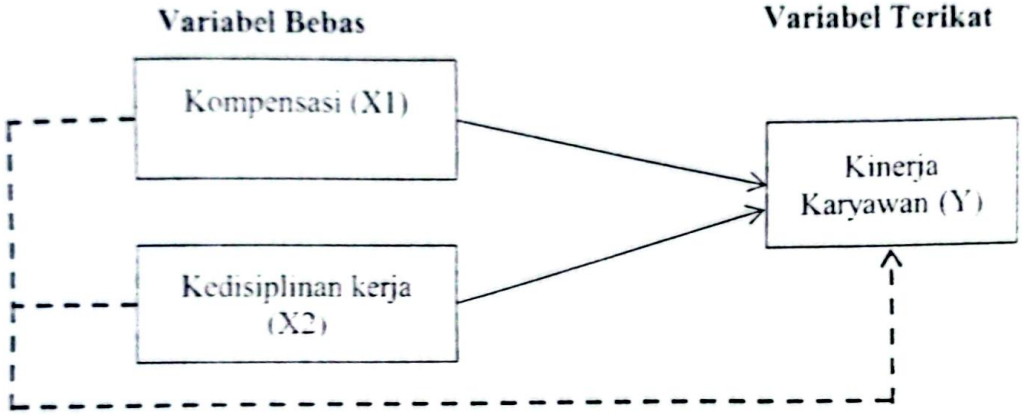
   Peneliti memberikan angket pertanyaan mengenai variabel kompensasi (X1) dankedisplinan kerja (X2) serta kinerja karyawan (Y)

3. Penelitian Kepustakaan

   Peneliti mengumpulkan data-data yang diperoleh melalui literatur-literatur, dokumen buku serta arsip yang relevan dengan permasalahan untuk mendapat landasan teori yang digunakan dalam pemecahan masalah.

3.2 Instrumen Penelitian

Berikut ini merupakan gambaran berupa kerangka pemikiran untuk mewujudkan arah dari pemecahan dan penganalisisan masalah yang dihadapi:



Peneliti menggunakan teknik kuesioner untuk mengumpulkan data-data responden. MenurutSugiyono, dalam Buku "Metode Penelitian Bisnis"(2010:199). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3.2.1 Kuesioner

Penelitian ini mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner kepada subjek penelitian yang akan dituju. Pertanyaan awal kuesioner terdiri dari identitas responden (Nama, Nik, Jenis Kelamin, Pendidikan, Usia), kemudian ada petunjuk pengisian kuesioner yaitu : Sangat setuju (SS), Setuju (ST), Ragu-ragu (RG),Kurang setuju (TS), Tidak setuju (STS), dan kemudian kuesioner kompensasi yang terdiri dari 12 pertanyaan, kuesioner kedisplinana yang terdiri 12 pertanyaan, dan kuesioner kinerja 15 pertanyaan.

Langkah-langkah dalam pengumpulan data pada kuesioner adalah sebagai berikut :

a) Peneliti meminta persetujuan kepada calon responden untukbersedia menjadi responden.
b) Peneliti menyerahkan lembar kuesioner yang akan diisi kepada responden.
c) Peneliti menjelaskan langkah-langkah dalam pengisian kuesioner.
d) Peneliti menunggu hasil pengisian kuesioner.
e) Peneliti melakukan pengecekan atas lembaran kuesioner yang telah diserahkan, apakah semua sudahterisi atau belum.
f) Peneliti melakukan tabulasi data penelitian kuesioner.
g) Data penelitian kuesioner terkumpul.

3.2.2 Variabel

Menurut Sofyan dalam buku Metode Penelitian Kuantitatif . variabel adalah konstruk yang sifat-sifatnya telah diberi angka (kuantitatif) atau juga dapat diartikan variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai berupa kuantitatif maupun kualitatif yang berubah-ubah nilainya.

1. Variabel Bebas (*Independen Variabel*)
   Variabel yang menjadi sebab atau mempengaruhi variabel lain (*variabel dependent*).
2. Variabel Terikat (*Variable Dependent*)
   Variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel lain.

1.2.3 Indikator Variabel

a. Indikator Variabel Kompensasi (X1)

Indikator	Sub Indikator
Kompensasi Finansial langsung	a. Gaji b. Bonus
Kompensasi financial tidak langsung	a. Tunjangan b. Fasilitas c. Promosi
Kompensasi non finansial	a. Kepuasan

b. Indikator Variabel Kedisplinan kerja(X2)

Indikator	Sub Indikator
Kedisplinan kerja	a. Pegawai datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur. b. Berpakaian rapi di tempat kerja. c. Menggunakan perlengkapan kantor dengan baik. d. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi/perusahaan. e. Memiliki tanggung jawab terhadap tugas.

c. Indikator Variabel Kinerja (Y)

Indikator	Sub Indikator
Kemampuan individual	a. Bakat b. Minat
Usaha yang dicurahkan	a. Motivasi b. Etika kerja c. Kehadiran
Dukungan organisasi	a. Peralatan dan teknologi b. Standar kinerja c. Rekan kerja

3.2.2 Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan skala pengukuran, yaitu *likert scale* untuk mengukur persepsi dari responden yang telah dikumpulkan. Menurut Sugiyono dalam Buku "Metode Penelitian Bisnis"(2010:132). Dengan Skala *Likert* maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dibuat dengan menggunakan skala 1-5 untuk mewakili pendapat para responden.

Tabel 3.1

Skala likert

Pilihan jawaban	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Kurang setuju	2
Tidak setuju	1

Sumber: (Sugiyono)

3.2.3 Meode Sampling

Menurut Sugiyono, dalam Buku "Metode Penelitian Bisnis"(2010:115), populasi merupakan keseluruhan elemen penelitian, biasanya berupa atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini penentuan sampel menggunakan metode simple random sampling karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Jadi, objek yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah seluruh karyawan PT Bahana Unindo Teknik sebanyak 32 orang.

3.2.4 Analisis Indeks Jawaban Responden

Analisis indeks jawaban responden dilakukan untuk mendapatkan gambaran deskriptif penelitian yang dilakukan terhadap tiap indikator dari masing-masing variabel. Analisis ini berguna untuk mengetahui respon responden terhadap setiap pertanyaan atau pernyataan yang diajukan.

3.3 Teknik Pengolahan Data

Peneliti melakukan pengujian kuesioner terlebih dahulu sebelum melakukan penelitian yang sebenarnya. Uji coba terhadap kuesioner tersebut dilakukan untuk mengetahui validitas dan reabilitas suatu kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian. Hasil validitas dan reabilitas pada uji kuesioner tersebut adalah sebagai berikut:

3.3.1 Uji Validitas

Suatu instrument penelitian dikatakan valid, bila:

1. koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3 (Sugiyono:2010.178).
2. Koefisien korelasi *product moment* > r-tabel (α : n-2) n = jumlah sampel.
3. Nilai *sig* ≤ *α*.

Rumus yang bisa digunakan untuk uji validitas konstruk dengan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X).(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2].[n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{hitung} = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

X = Skor variabel (jawaban responden)

Y = Skor total dari variabel untuk responden ke-n

3.3.2 Uji Reliabilitas

Teknik pengukuran reliabilitas, sebagai berikut:

- Teknik *Alpha Cronbach*

Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisisen reliabilitas (r_{11}) > 0,6.

Tahapan perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan teknik *alpha Cronbach*, yaitu:

a. Menentukan nilai varian setiap butir pertanyaan

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

b. Menentukan nilai varian total

$$\sigma_{t^2} = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n}$$

c. Menentukan reliabilitas instrumen

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

Keterangan:

n = Jumlah responden

Xi = Jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan

$\sum x$ = Total jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan

σ_t^2 = varians total

$\sum \sigma_i^2$ = jumlah varians bulir item

k = banyaknya bulirpertanyaan

r_{11} = Reabilitas instrument

3.4 Uji Asumsi Dasar

3.41 Uji Multikolinearitas

Rumus untuk menetukan nilai *VIF* dan *Tol* seperti berikut:

$$VIF = \frac{1}{(1 - R_j^2)} \qquad Tol = \frac{1}{VIF} = 1 - R_j^2$$

Keterangan:

VIF = nilai Variance Inflation Factor

Tol_j = nilai Tolerance variabel bebas-j

R_j = koefisien korelasi antara variabel bebas-j dengan variabel Bebas lainnya.

3.4.2 Uji Homogenitas

Tahapan uji homogenitas sebagai berikut:

a. Membuat tabel penolong

No	X_1	X_2	X_3	$(X_1 - X_1)^2$	$(X_2 - X_2)^2$	$(X_3 - X_3)^2$
1						
2						
3						
.						
N						
	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ

Sumber: Syofian (2015)

b. Menghitung nilai rata-rata kelompok sampel

$\bar{X}_1 = \frac{\sum x_1}{n}$

Keterangan:

$\bar{X}_1$ = nilai rata – rata sampel ke ...

X_1 = data pada sampel ke ...

n = jumlah data

c. Menghitung nilai varian kelompok sampel

$$S_1^2 = \Sigma \frac{(X1 - \bar{X}_1)2}{n - 1}$$

d. Menentukan nilai F_{hitung}

$$F_{hitung} = \frac{S_B^2}{S_K^2}$$

Keterangan:

S_B^2 = untuk varian terbesar

S_K^2 = untuk varian terkecil

e. Menentukan nilai F_{tabel}

Untuk mengetahui nilai F_{tabel} dapat di lihat di tabel F dengan ketentuan sebagai berikut:

$F_{tabel}(\alpha, V1_{k-1}, V2_{n-k})$

Keterangan:

V1 = pembilang

V2 = penyebut

n = jumlah data

α = taraf signifikan

f. Menentukan kriteria penelitian

Jika: $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka Ho diterima

3.4.3 Uji Normalitas

Menurut Tony Wijaya (2011:130). Uji normalitas dengan grafik yang normal, pola menunjukan penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan

mengikuti arah garis diagonal mengindikasikan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.5 Analisis Regresi

3.5.1 Uji Persamaan Regresi Linier Sederhana

Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut (Sofyan: 2014)

$$\mathbf{Y = a + bX}$$

Dimana:

Y : Variabel terikat (Kinerja)

X : Variabel Bebas (kompensasi, Kedisiplinan)

a : Konstanta

3.5.2 Uji Persamaan Regresi Linier Berganda

Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono: 2010; dalam David Jayadi 2012):

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2}$$

Dimana:

Y : Variabel terikat (Kinerja)

a : Konstanta

b1-b2 : Koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupenurunan variabel dependen yang didasarkan pada hubungan nilai variabel independen.

X1 : Variabel bebas (Kompensasi)

X2 : Variabel bebas (Kedisiplinan Kerja)

e : *Standard error*

3.5.3 Korelasi Sederhana dan Berganda

Hubungan X dan Y dikatakan positif bila kenaikan (penurunan X) pada umumnya diikuti oleh kenaikan (penurunan Y). ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan X dan Y disebut koefisien korelasi (r) nilai koefisien paling sedikit -1 dan paling besar 1 ($-1 \leq r \leq 1$), yang artinya:

r = 1, hubungan X dan Y sempurna dan positif (mendekat 1, hubungan sangat kuat dan positif).

r = -1, hubungan X dan Y sempurna dan negative (mendekati -1, hubungan sangat kuat dan negatif).

r = 0, hubungan X dan Y lemah sekali atau tidak ada hubungan.

Penelitian koefisien korelasi (r) dalam penelitian ini menggunakan korelasi pearson (*Pearson's Product Moment Coefficient of Correlation*), yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r = Koefisien Validitas item yangdicari

X = Skor yang diperoleh subjek dariseluruhitem

Y = Skortotal

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusiX

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusiY

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusiX

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusiY

N = Banyaknyaresponden

Analisis korelasi berganda berfungsi untuk mencari besarnya hubungan antara dua variabel bebas (X) atau lebih secara simultan dengan variabel terikat (Y). Apabila dua variabel X dan Y mempunyai hubungan, maka nilai variabel X yang sudah diketahui dapat dipergunakan untuk memperkirakan Y. Suatu hubungan X dan Y

dapat dikatakan positif apabila kenaikan (penurunan) X pada umumnya diikuti oleh kenaikan (penurunan) Y. Kuat atau tidaknya suatu hubungan korelasi dapat dilihat pada tabel berikut:

$$(r_{x_1x_2y}) = \sqrt{\frac{b_1 \cdot \sum x_1 y + b_2 \cdot \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

TABEL PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRESTASI KOEFISIEN KORELASI

Tabel 3.2 Pedoman Koefisien korelasi

Koefisien Interval	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0, 399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Menurut Sugiyono (2010)

3.5.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y, maka digunakan runus KD (Koefisien Determinasi) adalah:

$$KD = (r_{x_1x_2y})^2 . 100\%$$

Keterangan:

KD = KoefisienDeterminasi

r^2 = Nilai KoefisienDeterminasi

Untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh antar variabel, maka Guilford yang dikutip oleh (Sugiyono, 2010), untuk menjelaskan interpretasi koefisien regresi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel Pedoman Untuk Memberikan Interprestasi Koefisien Determinasi (GUILFORD)

Tabel 3.3 Pedoman Koefisien Determinasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

(Sumber: Sugiyono, 2010)

3.6 Uji Hipotesa Penelitian

3.6.1 Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

a. Jika nilai probabilitas lebih besar dari 0.05, maka H0 diterima atau Ha ditolak, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas tidakmempunyai pengaruhsecara bersama-sama terhadap variabel dependen atauterkait.

b. Jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05, maka H0 ditolak atau Ha diterima, ini berarti menyatakanbahwa semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atauterkait.

$$Uji\ F_{hitung} = \frac{R^2\ (n - m\ - 1)}{m(1 - R^2)}$$

Dimana:

R^2 = korelasi ganda ($R_{x_1x_2y}$)

M = jumlah variabel bebas

n = jumlah responden

3.6.2 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik T)

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

a. Jika nilai probabilitas lebih besar dari 0.05, maka H0 diterima atau Ha ditolak. ini berarti menyatakan bahwa variabel independen atau bebas tidakmempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen atauterkait.

b. Jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05, maka H0 ditolak atau Ha diterima. ini berarti menyatakanbahwa variabelindependen atau bebas mempunyai pengaruh secara individualterhadapvariabel dependen atauterkait.

Menghitung nilai Korelasi antara X_1 dan $X_2(r_{x_1x_2})$, Varians $(S^2_{X_1X_2})$, Standar Deviasi Regresi Ganda $(S_{X_1X_2})$

- $r_{X_1X_2} = \frac{n\sum X_1X_2 - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{\{n\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\}.\{n\sum X_2^2 - (\sum X)^2\}}}$
- $S^2_{X_1X_2} = \frac{\sum y^2 - \{(b_1(\sum x_1y) + (b_2(\sum x_2y)\}}{n-m-1}$
- $S_{X_1X_2} = \sqrt{S^2_{X_1X_2}}$

Keterangan :

$S_{X_1X_2}$ = standar deviasi regresi ganda

n = jumlah data

m = jumlah variabel bebas

1. Menghitung Standar Error (Sb_i) dengan rumus :

   - $Sb_1 = \frac{S_{X_1 X_2}}{\sqrt{(\sum X_1^2 - n.\sum \bar{X}_1^2).(1-(r_{x_1 x_2})^2)}}$

   - $Sb_2 = \frac{S_{X_1 X_2}}{\sqrt{(\sum X_2^2 - n.\sum \bar{X}_2^2).\{1-(r_{x_1 x_2})^2\}}}$

2. Mencari t_{hitung} dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Keterangan :

b_i = Nilai konstanta

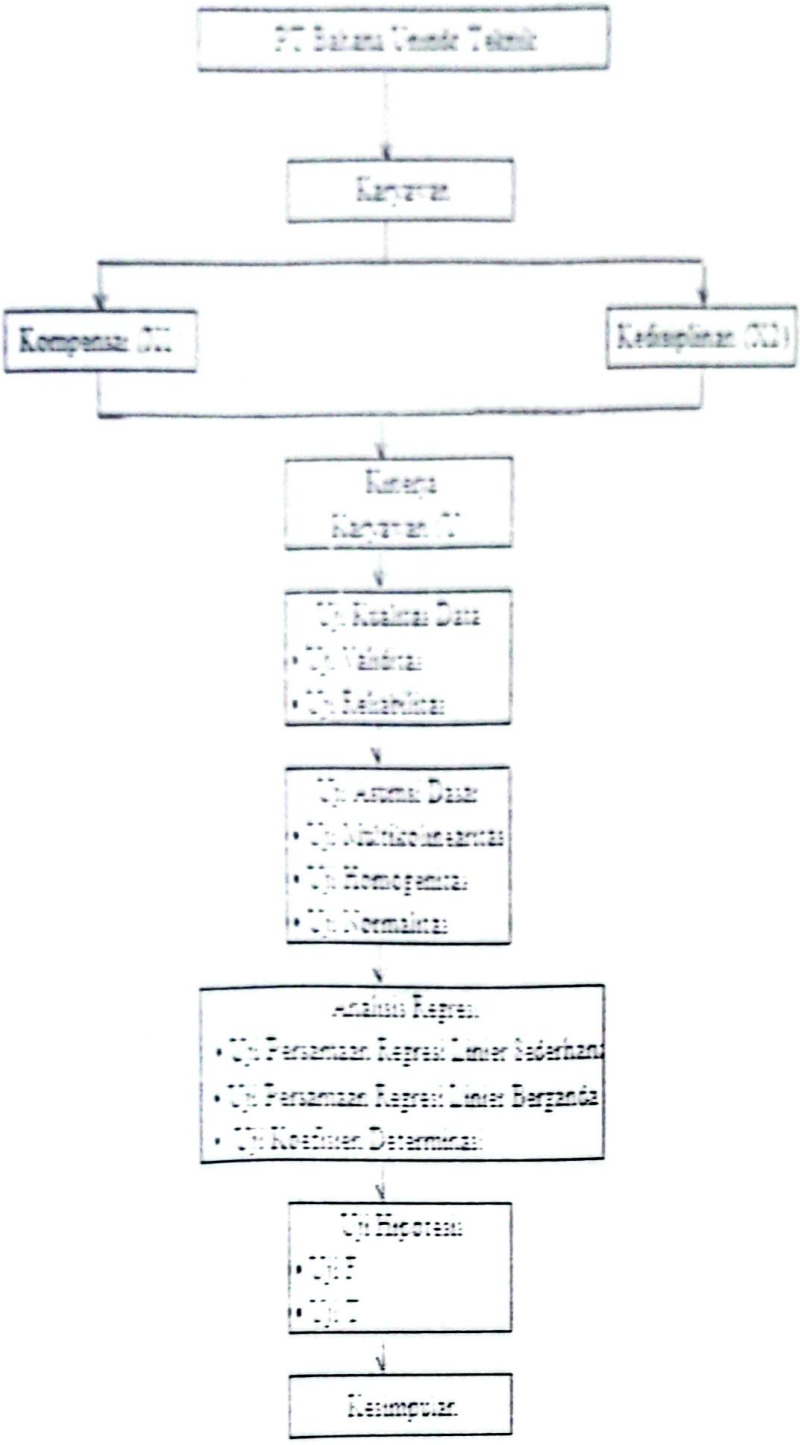
Sb_i = *Standar error*

3.7 Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir diperlukan untuk menemukan permasalahan. membuat landasan teori dan menguji hipotesa atas suatu penelitian. Dalam kaitan ini kerangka berfikir harus didasarkan pada premis-premis atau pernyataan-pernyataan yang dianggap yang berguna dalam upaya dedukasi yang biasanya nonemprikal untuk sampai pada kesimpulan-kesimpulan tentang kaitan antara variabel-variabel penelitian.

Kerangka berfikir ini juga harus dilengkapi oleh bagan atau alur pemikiran yang memperlihatkan kaitan antara variabel –variabel penelitian (Umar.2008).

Dengan demikian skema kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :



MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca : Ibadah, Mengamati : Data

BAB IV

PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Perusahaan

PT Bahana Unindo Teknik sebagai perusahaan industri manufaktur yang terletak di Jl. Raya K.H Noer Alie- Inspeksi Kalimalang Tambun Bekasi 17510, bergerak di bidang bisnis untuk Cutting Tool & Component Plasytic Mold & Dies. PT Bahana Unindo Teknik selalu melakukan perbaikan secara berkesinambungan untuk dapat memperbaiki proses produksi yang lebih efektif dan efesien.

PT Bahana Unindo Teknik didirikan pada Tanggal 11 Maret 2011. Memiliki tujuan untuk membuat bisnis lebih fokus teknik. Pengembangan produk purpose, Layanan, dan Penyusunan International Quality Standardization. PT Bahana Unindo Teknik memiliki kuat motivasi dalam pengembangan Sumber Daya Manusia. Teratur menyelenggarakan program pelatihan untuk karyawan, baik didalam perusahaan. Oleh karena itu, pengembangan potensi perusahaan selalu merupakan prioritas utama dari tatanan manajemen perusahaan.

Untuk bertahan hidup dan menjadi pemimpin dalam situasi pasar yang sangat kompetitif ini, PT Bahana Unindo Teknik mempercayai bahwa kontrol kualitas, biaya produksi dan lead time yang sangat signifikan untuk mendukung keberadaan kami dalam dunia bisnis. Selain itu, kami rajin terus mencari alternatif yang lebih baik dalam pengukuran produktivitas, pemantauan, dan kontrol.

4.1.2 Lokasi Perusahaan

Lokasi perusahaan merupakan tempat di mana perusahaan melakukan proses produksi. Lokasi sebuah perusahaan sangat menentukan maju tidaknya sebuah perusahaan. Dengan pemilihan lokasi yang tepat dan strategis, maka akan memudahkan perusahaan untuk dapat mencapai tujuan dan target perusahaan secara maksimal sehingga pertimbangan pertama di dalam mendirikan sebuah usaha adalah penentuan lokasi atau letak perusahaan.

Lokasi perusahaan PT Bahana Unindo Teknik terletak di Jl. Raya K.H Noer Alie- Inspeksi Kalimalang Tambun Bekasi 17510. Lokasi ini cukup strategis dimana selain dekat dengan jangkauan konsumen, serta juga memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya sesuai dengan keinginan perusahaan secara efisien dan efektif.

4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

Setiap perusahaan yang didirikan pasti memiliki visi dan misi yang ingin dicapai agar dapat menjadi acuan dan semangat bagi perkembangan dan kemajuan perusahaanya, begitu juga dengan PT Bahana Unindo Teknik yang memiliki visi dan misi sebagai berikut:

1) Visi Perusahaan

" Menjadi perusahaan manufaktur terbaik, dimana Pertumbuhan dicapai melalui upaya setiap anggota dari tingakat kepemimpinan sampai level karyawan yang dilakukan terus menerus tanpa kenal lelah".

2) Misi Perusahaan

"Mengembangkan PT Bahana Unindo Teknik sebagai perusahaan manufaktur terbaik dikelasnya, melalui kualitas inovasi dan perbaikan terus-menerus, didukung oleh organisasi yang yang baik dan sumber manusia yang handal berdasarkan nilai-nilai kebersamaan yang kuat demi kepuasan pelanggan".

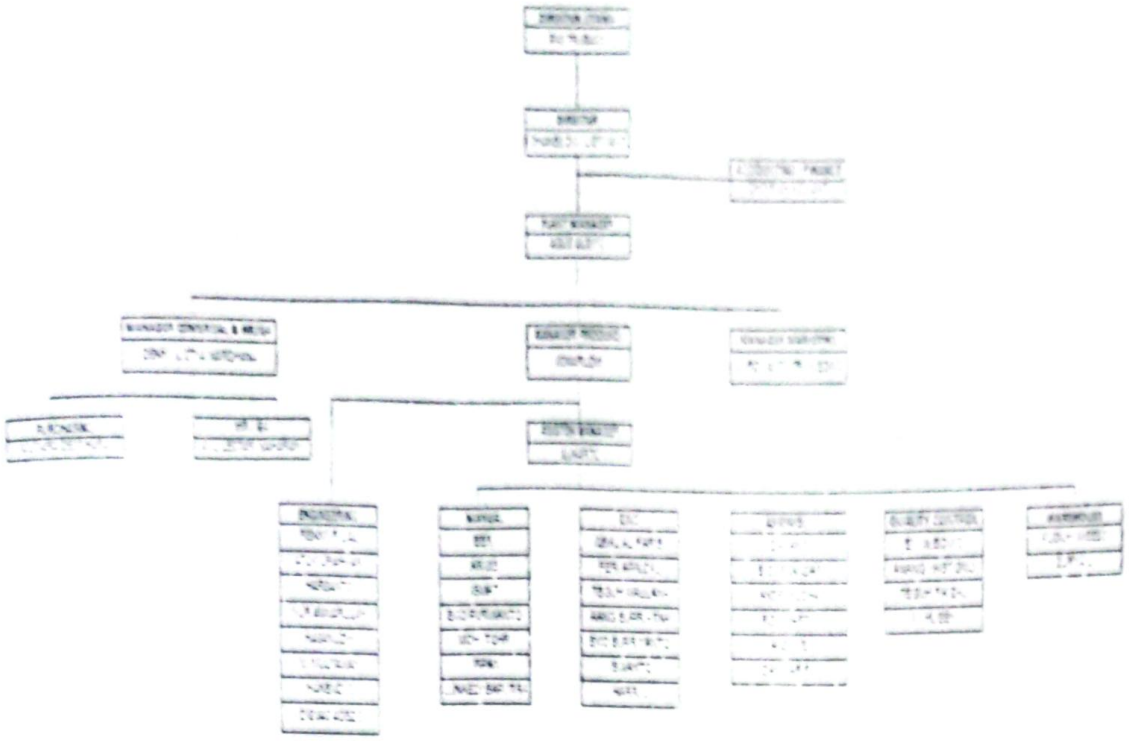
4.1.4 Struktur Organisasi

PT Bahana Unindo Teknik termasuk dalam struktur organisasi garis dan staff. Karena, Disini kesatuan perintah juga dipertahankan, atasan memiliki bawahan tertentu dan bawahan hanya menerima perintah dari seorang atasan. Kepada atasan tersebut bawahan harus bertanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaanya. Dalam hal ini terdapat satu atau beberapa staf.

Berikut adalah gambar struktur organisasi yang digunakan oleh PT Bahana Unindo Teknik :

Gambar 4.1 Struktur Organisasi

STUKTUR ORGANISASI PT. BAHANA UNINDO TEKNIK



Sumber: (PT. Bahana Unindo Teknik)

4.1.5 Deskripsi Jabatan

Deskripsi Jabatan menunjukkan informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. Deskripsi jabatan harus jelas dan persepsinya juga harus mudah untuk dipahami. Berikut adalah penjelasan atau gambaran mengenai tugas dan tanggung jawab masing – masing bagian di PT. Bahana Unindo Teknik:

a) Accounting

Fungsi & Tanggung Jawab utama :

- Membuat Laporan Piutang Customer.
- Membuat Laporan Hutang Supplier (Hutang Leasing, Hutang Supplier).
- Mencatat Saldo Kas Harian.

- Mencatat Saldo Bank Bulanan.
- Rekap Penjualan & Pembelian.
- Bertanggung jawab terhadap proses perhitungan gaji bulanan, dan uang lemburankaryawan.
- Pajak Bulanan (PPh 21, PPh 23, PPh 25, PPN).
- Membuat Draf Laporan Keuangan Bulanan.
- Membuat Draf Laporan Keuangan Tahunan.

Gambaran Tugas :

- Membuat Laporan Rekapan Piutang Customer buat dilaporkan ke Manajemen dan menagih Pembayaran customer yang sudah jatuh tempo.
- Membuat Laporan Rekapan Hutang supplier buat dilaporkan ke Manajemen dan menyiapkan uang atau Giro / Cek buat pembayaran supplier yang sudah jatuh tempo.
- Mencatat pengeluaran kas harian dan bertanggung jawab atas bukti uang yang masuk dan keluar melalui kas perusahaan.
- Mencatat Saldo Bank Bulanan (Merekap uang masuk dari Customer atau keluar uang keluar dari supplier sesuai dengan rekening koran yang ada)
- Mencatat atau merekap Penjualan bulanan berdasarkan faktur pajak penjualan & Faktur pajak pembelian.
- Membuat Laporan PPh 21 sesuai gaji karyawan, membuat laporan PPh 23 Berdasarakan Invoice pembelian yg dikenankan PPh 23). Membuat Laporan SPT PPN (Berdasarakan Faktur Penjualan & Pembelian yang masuk Tiap bulan. Membuat SSP PPh 21, PPh 23, PPh 25, SPT PPN. Lalu disetor lalu dilapor ke KPP (Kantor Pelayanan Pajak).
- Membuat Draf Laporan Keuangan Bulanan Berdasarkan data yang ada.
- Membuat Draf Laporan keuangan Tahunan berdasarkan data yang ada.

- Menjalankan software Accurate.
- Mencatat kegiatan esok hari.
- Print out slip gaji & lemburan karyawan

b) *Plant Manager*

Bertanggung jawab atas seluruh kegiatan pabrik (produksi, QC, logistik, dan distribusi) untuk pencapaian target perusahaan

Gambaran Tugas :

- Merencanakan implementasi strategi dan operasional pabrik secara tepat sesuai strategi bisnis perusahaan.
- Memonitor penyusunan rencana kerja harian pabrik sesuai rencana tahunan dan bulanan.
- Memonitor dan menganalisa pencapaian produktivitas pabrik serta rencana operasional harian untuk pemenuhan pencapaian target yang telah ditetapkan.
- Mengevaluasi produktivitas serta kapasitas pabrik untuk penentuan pencapaian target serta penentuan target berikutnya.
- Mengatasi dan mengarahkan pemecahan masalah strategis pabrik untuk meminimalisir kesalahan serta efisiensi.
- Menjalankan tugas-tugas terkait lainnya dalam upaya pencapaian target sales perusahaan.

c) Marketing

Tanggung Jawab

- Bagian marketing bertanggung jawab atas jalannya prosedur ini.

Gambaran Tugas

- Bagian Marketing menerbitkan dan mengirimkan form Quesioner Kepuasan Pelanggan kepada customer setiap 3 bulan sekali.

- Bagian marketing menerima form Quesioner Kepuasan Pelanggan yang sudah diisi oleh customer yang selanjutnya mensosialisasikan kepada bagian terkait untuk di tindak lanjuti.
- Bagian terkait memberikan tindak lanjut terhadap jawaban customer dengan mengisi Form Tindak Lanjut.
- Bagian marketing melakukan validasi terhadap Form Tindak Lanjut yang diisi oleh bagian terkait.
- Bagian marketing bersama dokumen control me-record form quesioner dan tindak lanjut.

d) *Purchasing*

Fungsi & Tanggung Jawab Utama

- Melaksanakan seleksi supplier.
- Memilih supplier berdasarkan hasil evaluasi.
- Melakukan pembelian material yang berkualitas sesuai kebutuhan.
- Memastikan dan bertanggung jawab atas pembelian & kedatangan material sesuai dengan PO & Schedule

Gambaran Tugas

- Menerima form permintaan pembelian barang dari bagian lain.
- Membuat permintaan penawaran harga sesuai dengan point 3.1.
- Membuat & merekap PO.
- Membuat daftar suplier.
- Melakukan Claim terhadap supplier jika barang tidak sesuai PO.
- Follow up kedatangan material ke suplier.

e) HRD / GA

Fungsi & Tanggung Jawab Utama

- Update Data Karyawan
- Absensi harian

- Test & Recruitment karyawan
- Membuat perjanjian kerja
- Asuransi

Gambaran Tugas

- Input absensi manual dan finger print
- Membuat grafik absensi per Department
- Review & Update data karyawan
- Membuat PKWT Training & Kontrak
- Membuat SK Karyawan Tetap & SK Jabatan
- Menyediakan tenaga PKL dan pengadministrasian PKL
- Memfasilitasi kelengkapan atribut karyawan
- Pengelolaan Test & Recruitment calon karyawan baru
- Administrasi Asuransi Jamsostek
- Membuat surat resmi & non resmi
- Bimbingan dan konseling karyawan
- Menghitung lemburan
- Membuat laporan bulanan kehadiran karyawan untuk pembayaran gaji & lemburan.
- Update serta mendistribusikan Skill mapping
- Monitoring traffic Email kantor
- Menciptakan hubungan industrial
- Membuat Surat Keterangan Kerja
- Membuat Surat Peringatan
- Mendistribusikan Tata Tertib karyawan
- Melaksanakan *training* internal & eksternal karyawan berdasarkan kebutuhan.
- Filing dokumen sebagai QSA pendukung Implementasi ISO 9001:2008
- Melakukan penilaian kinerja triwulan
- Membuat Job Grading perusahaan
- Pembuatan rekening bank bagi karyawan baru.

f) *Producion / PPIC Manager*

- *Producion*

Fungsi & Tanggung Jawab Utama

- Mengatur dan mengendalikan proses produksi injection.
- 5R area produksi

Gambaran Tugas

- Mengendalikan jalannya proses produksi.
- Mengatur loading produksi berdasarkan refferensi dari PPIC.
- Memeriksa hasil produksi harian.
- Melakukan pendataan produksi injection.
- Mengatur pembagian shift & personil.
- Mendampingi serta couching leader dalam setting parameter.
- Mendampingi dan atau melaksanakan trial.
- Mempergunakan dan melimpahkan wewenang (Pendelegasian).

g) *PPIC Manager*

Fungsi & Tanggung Jawab Utama

- Memastikan Produksi & Delivery sesuai schedule & PO.
- Memastikan stok RM & FG sesuai dengan kebutuhan.

Gambaran Tugas

- Membuat loading capacity produksi, assy & QC.
- Menghitung kebutuhan material.
- Membuat schedule produksi & delivery.
- Update stok RM & FG bulanan.
- Membuat target produksi.
- Mengendalikan pemakaian material.
-

h) PPIC

Fungsi & Tanggung Jawab Utama

- Membuat perencanaan pengerjaan order,
- Mengontrol persediaan bahan baku pengerjaan order

Gambaran Tugas

- Memberikan informasi kepada marketing tentang kapasitas produksi dengan cepat dan tepat,
- Menerima permintaan pengerjaan order dari marketing dan membuatkan rencana/jadwal pengerjaannya.Secara bersama-sama dengan bagian terkait (engineer, purchasing, produksi, assembling, quality, dan gudang) membuat detil rencana pengerjaan dan penjadwalannya.
- Mengatur dan memutuskan pengerjaan order sesuai kapasitas muatan dan kapasitas kemampuan produksi.
- Membuat permintaan bahan baku produksi berikut peralatan dan atau perlengkapannya.
- Mengontrol kapasitas persediaan bahan baku untuk keperluan produksi.
- Memberikan informasi mengenai perkembangan pengerjaan order kepada pihak-pihak yang memerlukan.

i) MANUAL / CNC

Fungsi & Tanggung Jawab Utama

- Mengatur dan mengendalikan proses produksi *di divisi workshop*.
- Meng-kontrol hasil pekerjaan setiap saat diperlukan.
- Memberikan target waktu pengerjaan kepada leader/operator.

Gambaran Tugas

- Memastikan proses produksi berjalan sesuai dengan schedule produksi.

- Memastikan proses produksi berjalan sesuai dengan instruksi kerja (WI/SOP).
- Memeriksa & mendelegasikan gambar kerja kepada operator.
- Memastikan operator membuat laporan produksi harian.
- Membuat surat perintah lembur.
- Trainning sesuai kebutuhan.
- Kordinasi pekerjaan dengan PPIC yang berhubungan dengan subcont.
- Mempersiapkan kebutuhan operasional produksi.

j) QC

Fungsi & Tanggung Jawab Utama

- Memastikan delivery 100% OK
- Bertanggung jawab Quality Produk

Gambaran Tugas

- Cek appearance dan assy (100% bila diperlukan).
- Cek patrol ke produksi tiap 2 jam sekali.
- Memastikan barang OK.
- Mengisi check sheet outgoing sebelum delivery.
- Check quantity produk yang akan delivery sesuai dengan schedule delivery .
- Check dimensi produk secara random sesuai jadwal.
- Stempel OK & Approval pada label produk.
- Repair produk bila diperlukan.
- Pendataan NG Rate.

k) *Warehouse*

Fungsi & Tanggung Jawab Utama

- Memastikan supply material Produksi aman sesuai kebutuhan dan spesifikasi produk.

- Memastikan proses recycle runner & NG Product berjalan lancar sesuai jenisnya.
- Memastikan proses pencampuran material virgin dengan recycle sesuai dengan standard yang berlaku.

Gambaran Tugas

- Menempatkan material sesuai dengan rak-nya.
- Memberikan supply material ke produksi.
- Membuat laporan pemakaian material.
- Membuat laporan hasil crusher.
- Membuat campuran material virgin dengan recycle berdasarkan standard yang telah ditentukan.
- Menempatkan Finish Goods sesuai dengan tempatnya berdasarkan layout yang sudah ditentukan.

l) *Assembly*

Fungsi & Tanggung Jawab Utama

- Memastikan barang yang sudah di assy 100% OK.
- Merepair barang NG bila ditemukan oleh QC.
- Memastikan Stok hasil Assy cukup untuk proses QC & Delivery.
- Memastikan hasil produksi assy sesuai target yang telah ditentukan.

Gambaran Tugas

- Mengambil barang pada area stok barang dari produksi.
- Mengecek barang sebelum di assy ,terutama pada bagian apperance.
- Memasang pad ukuran 5mm x 5mm x 80mm & 5mm x 5mm x 190mm sesuai SOP .
- Menempatkan barang yang sudah di assy dalam box dengan benar.
- Mengisi laporan hasil assy sebelum pulang.
- Melakukan input data produksi harian assy serta melaporkannya pada atasan.
- Melakukan kordinasi pekerjaan di bagian assembling.

m) *Engineering*

Fungsi & Tanggung Jawab Utama

- Melakukan tahapan Konsep dan approval Design.
- Merancang/Menggambar Produk baru atau Produk sesuai permintaan Customer.
- Merancang/Menggambar Tooling (Mould, Checking Fixture, Jig atau Spare Part).
- Mensupport setiap proses tahapan penyelesaian Project.
- Membuat Sistem dan melakukan Dokumentasi Output Design.
- Mengecheck output Proses Design.
- Ikut aktif meningkatkan Skill setiap personil di lingkup Engineering.

Gambaran Tugas

- Menerima dan mempelajari permintaan awal Customer/Marketing.
- Membuat Konsep Design bila ada permintaan dari Marketing.
- Menerima Job Order dari Marketing.
- Menerima data/File (3D/2D Part, Specifikasi Tooling).
- Membuat Hympio/2D/3D Approval Design untuk customer.
- Melakukan Tehnikal Meeting dengan Customer.
- Mendapatkan Approval Design dari Customer, dan menyimpannya.
- Gambar Assembling, dan menyerahkan copy kepada PPIC.
- Membuat PartList Material order, dan menyerahkan copy kepada Purchasing.
- Membuat Detail Gambar Machining, dan menyerahkan copy kepada PPIC.
- Merevisi/Memodifikasi Gambar bila ada Kekurangan/Kesalahan Design/Machining.
- Memodifikasi Design/Gambar bila ada perubahan design dari Customer (ECN).
- Melakukan Penyimpanan seluruh output dari proses design (softcopy+Hardcopy).

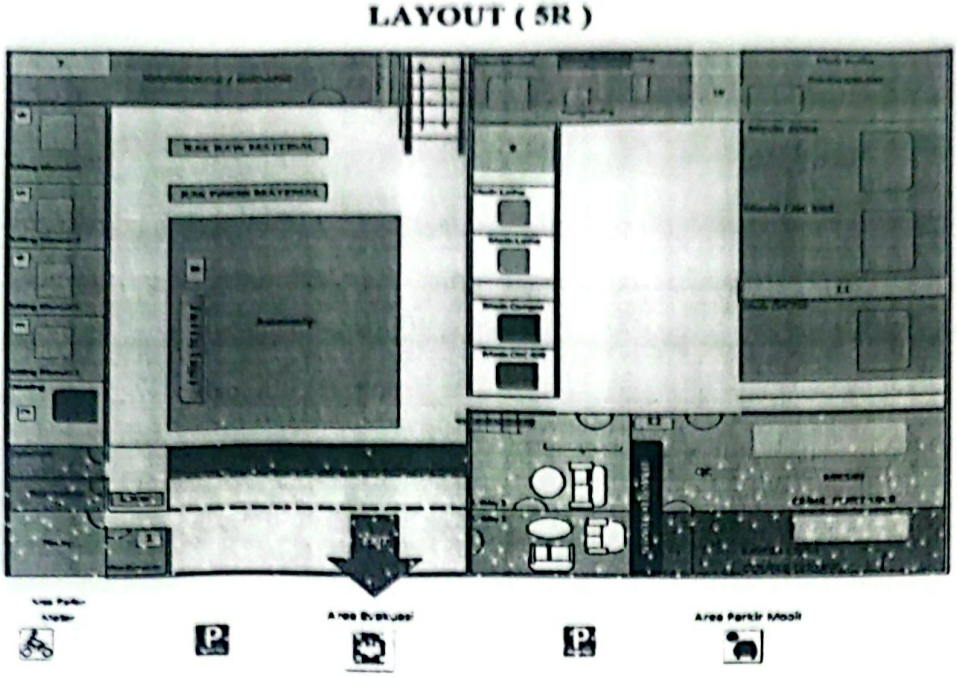
- Ikut serta dalam Proses Trial (T0).
- Ikut serta dalam Proses Trial Selanjutnya, Bila diperlukan/ ada permintaan dariCustomer/Injection.
- Mengikuti Internal Meeting di setiap Project.
- Ber-Koordinasi dgn QC ikut menangani Customer Complain mengenai hal2 yg berhubungan dengan Proses Design.
- Mengatur pembagian kerja di lingkup proses Engineering.
- Melakukan Supervisi kepada Staff CAD Engineer.
- Melakukan Training langsung / On jon Training.
- Menyerahkan 3D File kepada CAM bila perlu untuk dibuatkan Program CNC.

3.1.6 Layout Perusahaan

Layout atau tata letak merupakan satu keputusan yang menetukan efisiensi sebuah operasi dalam jangka panjang. *Layout* atau tata letak dirancang berkenaan dengan kapasitas, proses, fleksibilitas, biaya kualitas lingkungan kerja, kontak konsumen dan citra perusahaan. Dengan demikian, tujuan pelaksanaan *layout* atau tata letak adalah untuk mendapatkan kombinasi yang paling optimal antara fasilitas-fasilitas produksi. Berikut adalah *layout* atau tata letak pabrik dan toko yang digunakan PT Bahana Unindo Teknik.

a) Layout PT Bahana Unindo Teknik Area 1

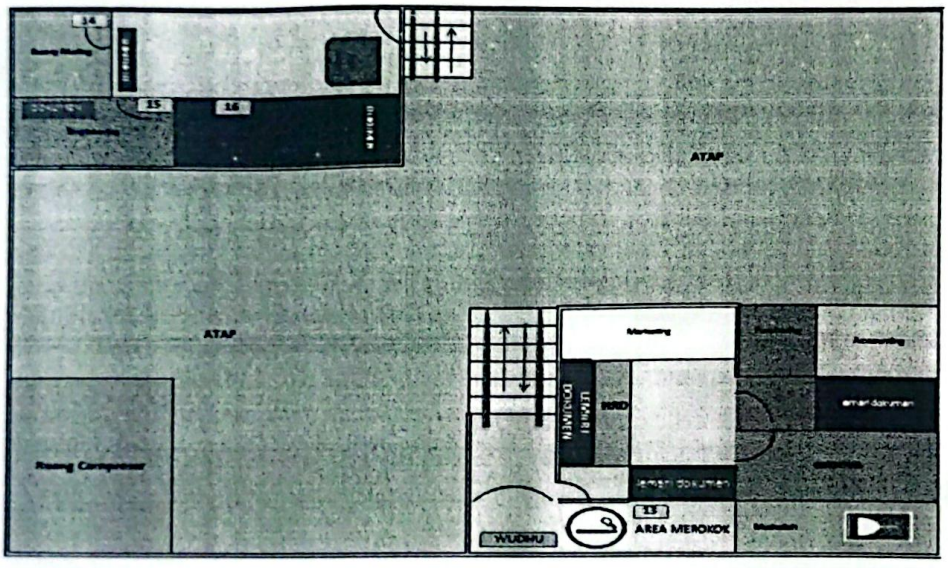
Gambar 4.2 Layout Perusahaan Area 1



Sumber: (PT. Bahana Unindo Teknik)

b) Layout PT Bahana Unindo Teknik Area 2

Gambar 4.3 Layout Perusahaan Area 2



Sumber: (PT. Bahana Unindo Teknik)

3.1.7 Bidang Personalia

Aspek tenaga kerja atau lebih dikenal dengan sumber daya manusia makin lama makin bertambah penting eksistensinya bagi keberhasilan perusahaan. Seperti halnya aspek-aspek yang lain, sumber daya manusia perlu direncanakan, diorganisasi, diarahkan, dikoordinasikan dan diawasi.Sumber Daya Manusia (SDM) adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam perkembangannya, organisasi akan menghadapi permasalahan tenaga kerja yang semakin kompleks, dengan demikian pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional oleh departemen tersendiri dalam suatu organisasi, yaitu *Human Resource Departement*.

1. Sistem Perekrutan Karyawan

Rekrutmen merupakan upaya perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang diperlukan sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan dalam perencanaan tenaga kerja. Sasaran perekrutan adalah untuk menyediakan pasokan tenaga kerja yang cukup memenuhi kebutuhan organisasi. PT. Bahana Unindo Teknik merekrut karyawannya tidak memiliki persyaratan khusus,namun hanya berdasakan jenjang pendidikan dan yang terpenting diantaranya adalah calon karyawan tidak dibawah umur, memiliki pendidikan minimal SMA/sederajat, memiliki keterampilan, pengalaman kerja serta adanya kemauan untuk bekerja serius dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Sistem Kerja Karyawan

SDM sebagai salah satu unsur penunjang organisasi, dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut personalia, tenaga kerja, pekerja/karyawan); atau potensi yang merupakan asset & berfungsi sebagai modal non-material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkanmenjadi potensi nyata sebagi fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Para karyawan yang bekerja di pabrik PT. Bahana Unindo Teknik memiliki waktu kerja selama 5 hari dengan 8 jam kerja per harinya yang dimulai pada pukul 08.00 hingga pukul 17.15.

Sistem kerja karyawan lama dan karyawan *training* PT. Bahana Unindo Teknik berdasarkan surat penugasan tempat, maksudnya adalah seorang karyawan harus siap ditempatkan langsung di departemen sudah ada dan yang membutuhkan. Jatah libur karyawan dalam satu minggu hanya dua hari dan karyawan boleh izin untuk tidak masuk kerja apabila sakit atau ada keperluan mendesak.

3. Ketenagakerjaan dan Kesejahteraan Karyawan

Berikut ini adalah data-data Ketenagakerjaan karyawan PT. Bahana Unindo Teknik :

Table 4.1 Data Tenaga Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Perempuan	Laki-laki	Total
Karyawan	5 orang	27 orang	32 orang

Sumber : (PT. Bahana Unindo Teknik)

Total keseluruhan tenaga kerja pada PT. Bahana Unindo Teknik 32 Orang, yang terdiri dari 5 orang perempuan dan 27 orang lakik-laki, mayoritas yang berkerja di PT. Bahana Unindo Teknik adalah laki-laki karena laki-laki dinilai lebih memiliki potensi dibagian otomotif dibandingkan perempuan.

Tabel 4.2 Data Tenaga kerja Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah
19 - 30 tahun	16 orang
31 - 40 tahun	12 orang
41 - 50 tahun	4 orang

Sumber : PT. Bahana Unindo Teknik

Jika dilihat dari data tenaga kerja berdasarkan usia, sebagian besar tenaga kerja PT. Bahana Unindo Teknik berusia dibawah 30 tahun, hal ini tidak berpengaruh pada produktifitas mereka dalam bekerja.

Tabel 4.3 Data Tenaga Kerja Berdasarkan Tingkat Pendiddikan

Pendidikan Akhir	Qty
S1/S.E	2 orang
D1/D2/D3	3 orang
SMK/STM/SLTA/SMU	26 orang
SMP	1 orang

Sumber: (PT Bahana Unindo Teknik)

Dalam melakukan perekrutan karyawan baru PT. Bahana Unindo Teknik tidak mempersalahkan tingkat calon karyawannya, tetapi beliau melihat dari keahlian yang dimiliki oleh calon karyawan tersebut dan disesuaikan dengan bagian pekerja yang sedang dibutuhkan.

Tabel 4.4 Data Jam Kerja Tenaga Kerja

Keteranga	Mulai	Istirahat	Selesai
Normal	7:00	12:00 - 13:00	16:00
Lembur:			
Shift 1	8:00	10:00 - 10:10 12:00 - 13:00 15:00 - 15:10	17:15
Shift 2	17:00	21:00 - 21:10 24.00 - 24:10	2:00
Shift 3	20:00	22:00 - 22:10 24:00 - 24:50 03:00 - 03:10	5:00

Sumber: (PT. Bahana Unindo Teknik)

Berdasarkan Undang- Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan. pasal 77 ayat (1) yaitu *"setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja"* dan ayat (2) yaitu *"waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi: a. 7(tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1(satu) minggu"*. PT Bahana Unindo Teknik menerapkanjam kerja karyawan yaitu7 jam dengan waktu istirahat 3x selama satu hari dan 5 hari kerja dalam satu minggu yaitu dari hari senin sampai hari jum'at dan libur pada hari sabtu dan minggu tergantung lembur atau tidaknya.

4. Penilaian Evaluasi Kinerja

Kegiatan yang dilakukan PT Bahana Unindo Teknik yaitu untuk menjamin pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan serta untuk mengetahui posisi perusahaan dan tingkat pencapaian sasaran perusahaan, terutama untuk mengetahui bila terjadi keterlambatan atau penyimpangan, sehingga dapat cepat dan tepat diperbaiki.

Kegiatan evaluasi kinerja perusahaan PT Bahana Unindo Teknik diantaranya sebagai berikut:

1. Dilihat dari penerapan sistem kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan berdasarkan *job description*.
2. Pemantauan untuk karyawan *training*selama 3 bulan,
3. Pemantauan untuk karyawan lama, dan
4. Surat Peringatan 1 & 3 kepada karyawan yang bermasalah, Jangka waktu 3 bulan.
5. Kesejahteraan Karyawan

Berikut ini adalah data-data Kesejahteraan karyawan PT Bahana Unindo Teknik

1. Kompensasi

Menurut Kasmir, dalam buku "Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)"(2016:233). Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.Kompensasi juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang- orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya.Informasi analisa jabatan memberikan pemahaman yang jelas mengenai kualifikasi tenaga kerja menyangkut pendidikan, pengalaman, umur, keterampilan yang dimiliki, *softskill* dan lain-lain yang akan menjabat jabatan itu. Biasanya disamping berdasarkan standar yang diterapkan, melalui wawancara dalam seleksi akan dapat ditetapkan besar gaji yang layak diberikan oleh perusahaan.Berikut adalah beberapa jenis kompensasi PT Bahana Unindo Teknik:

1. Gaji dan Upah

Gaji merupakan bayaran konsisten dari suatu periode ke periode lain dengan tidak memandangjumlah jam kerja. Sedangkan upah merupakan bayaran secara langsung dihitung berdasarkan jumlah waktu kerja.Gaji atau upah PT Bahana Unindo Teknik inidibayarkan perusahaan kepada karyawanberdasarkan keterampilan karyawan, jumlah hari kerja karyawan, masa *training* karyawan selama 3 bulan, serta pengalaman kerja karyawan sebelum bekerja di perusahan PT Bahana Unindo Teknik.

2. Insentif

Didalam perusahaan PT Bahana Unindo Teknik dalam bentuk bonus tidak ada, namun PT Bahana Unindo Teknik menggunakan kebijakan lain untuk meningkatkan semangat kinerja karyawan berdasarkan absensi, prilaku yang diakumulasikan perbulan, insentif nya ialah liburan. Dan ditahun 2017 PT Bahana Unindo Teknik mengubah sistemnya dalam meningkatkan semangat karyawannya yaitu dengan mengakumulasikan selama 1 tahun dan yang terpilih bebas memilih berlibur ke Singapore Atau Mekkah.

3. Tunjangan

Tunjangan merupakan imbalan tindakan langsung, seperti asuransi kecelakaan kerja, uang cuti atau uang pensiun yang diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasi.Tunjangan yang biasa diberikan PT Bahana Unindo Teknik kepada karyawan adalah tunjangan yang berupa uang bantuan seperti uang berobat karyawan dan bonus pada saat hari Raya yang biasa disebut uang THR.

6. Pemberhentian Kerja atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003 mengartikan bahwa Pemberhentian atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antar pekerja dengan pengusaha. Ada beberapa alasan yang menyebabkan seseorang berhenti atau putus hubungan kerjanya dengan perusahaan.

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca : Ibadah, Mengambil : Ilmu

BAB V
ANALISIS MASALAH

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan September 2017. Objek dalam penelitian ini adalah kompensasi dan kedisplinan kerja dengan kinerja karyawan di PT Bahana Unindo Teknik.

5.1 Deskripsi Objek Penelitian

Jumlah responden yang di analisis dalam penelitian ini berjumlah 32 orang. Sebelum masuk tahap pengujian, terlebih dahulu dikemukakan karakteristik responden tujuannya untuk menampilkan informasi yang terkandung dalam data tersebut. Deskriptif demografi menggambarkan karakteristik responden yang menunjukan besarnya presentasi jenis kelamin, usia, status, pendidikan pada PT Bahana Unindo Teknik.

Berikut ini adalah data mengenai deskripsi karakteristik responden PT Bahana Unindo Teknik.

Tabel 5.1 Deskripsi Karakteristik Responden

No.	Keterangan	Jumlah	Presentase
1.	Pendidikan Akhir		
	1. SMP	1	3,13%
	2. SMA/SMK	26	81,25%
	3. D1/D2/D3	3	9,37%
	4. S1	2	6,25%
	Jumlah	**32**	**100%**
2.	Usia		
	1. < 20 tahun		
	2. 20 – 30 tahun	16	50%
	3. 31 – 40 tahun	12	37,50%
	4. > 40 tahun	4	12,50%
	Jumlah	**32**	**100%**
3.	Lama Bekerja		
	1. 1 -2 tahun	20	63,50%
	2. 2-3 tahun	3	9,38%
	3. > 4 tahun	9	28,13%
	Jumlah	**32**	**100%**

Sumber: Data diolah

5.2 Deskripsi Variabel Penelitian

5.2.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X_1)

Tabel 5.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X_1)

No	Pernyataan	STS	TS	RG	ST	SS
1.	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	-	-	5	10	17
2.	Gaji yang saya peroleh saat ini sudah sesuai dengan standar perusahaan	-	-	2	11	19
3.	Dengan gaji yang saya peroleh saat ini, saya dapat mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan baik.	-	-	1	12	19
4.	Kebutuhan saya merasa terpenuhi dengan gaji yang saya terima saat ini.	-	-	4	10	18
5.	Saya mendapatkan bonus diluar gaji yang saya terima	-	-	3	11	18
6.	Bonus yang saya terima meningkatkan semangat saya dalam bekerja.	-	-	1	14	17
7.	Besarnya bonus yang saya terima sesuai dengan pencapaian hasil kerja.	-	-	7	13	12
8.	Tunjangan yang saya terima seperti asuransi kesehatan dan jiwa sudah melengkapi kebutuhan saya.	-	-	9	17	6
9	Adanya pemberian tunjangan membuat saya merasa nyaman	-	-	8	10	14
10	Fasilitas yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan saya.	-	-	13	12	7
11	Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan menunjang dalam pelaksanaan kerja	-	-	7	16	9
12	Saya memperoleh kepuasan terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini	-	-	13	10	9

Sumber: Data diolah

Pada variabel X_1 (Kompensasi) diperoleh hasil bahwa mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan tentang Kompensasi.

5.2.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kedisiplinan Kerja (X_2)

Tabel 5.3

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kedisiplinan Kerja (X_2)

No.	Pernyataan	STS	TS	RG	ST	SS
1	Saya selalu datang Tepat waktu sesuai dengan jam kantor.	-	-	9	14	9
2.	Saya selalu Tepat waktu dalam melaksanakan tugas dikantor.	-	-	9	13	10
3.	Saya selalu Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas dikantor.	-	-	9	13	10
4.	Saya selalu Menggunakan pakaian yang rapi saat bekerja sesuai dengan aturan perusahaan.	-	-	10	15	7
5.	Saya selalu Menggunakan identitas pada saat bekerja.	-	-	9	14	9
6.	Peralatan kantor selalu saya gunakan dengan hati-hati.	-	-	14	13	5
7.	Saya selalu merawat peralatan kantor yang saya gunakan dengan baik.	-	-	13	11	8
8	Saya selalu mematuhi prosedur yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan tugas.	-	-	13	9	10
9	Saya selalu taat terhadap atasan dalam melaksanakan perintah dan tugas.	-	-	11	11	10
10	Saya selalu memberikan kabar jika berhalangan masuk kerja.	-	-	14	14	4
11	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan rencana yang telah direncanakan.	-	-	14	13	5
12	Saya berani menerima resiko jika ada kesalahan terhadap pekerjaan yang sudah dilaksanakan.	-	-	14	10	8

Sumber: Data diolah

Pada variabel X_2 (Kedisiplinan Kerja) diperoleh hasil bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan tentang kedisiplinan kerja.

5.2.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 5.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	STS	TS	RG	ST	SS
1	Saya memiliki keterampilan dan pengetahuan pada bidang pekerjaan yang saya lakukan.	-	-	10	16	6
2.	Pekerjaan atau tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.	-	-	17	12	3
3.	Bidang pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan minat saya saat ini.	-	-	10	13	9
4.	Saya merasa bersemangat dalam bekerja karena pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan minat saya.	-	-	10	17	5
5.	Pembagian tugas yang adil memberikan saya motivasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal	-	-	11	15	6
6.	Atasan selalu memberi motivasi dan arahan apabila dalam pelaksanaan pekerjaan mengalami kesulitan.	-	-	13	15	4
7.	Saya selalu mengutamakan etika dalam berkerja baik dengan atasan maupun rekan kerja lainnya.	-	-	12	14	6
8	Saya selalu menegur apabila terdapat rekan kerja yang beretika tidak sesuai dikantor.	-	-	14	12	6
9	Kehadiran merupakan hal yang selalu saya perhatikan dan prioritaskan	-	-	13	12	7
10	Saya selalu taat pada jam kerja kantor.	-	-	15	15	2
11	Peralatan dan teknologi yang digunakan menunjang saya dalam pelaksanaan kerja.	-	-	15	13	4
12	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan	-	-	16	10	6

13	Saya selalu mengutamakan standar kerja yang ditetapkan sebagai acuan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.	-	-	17	10	5
14	Saya memiliki rekan kerja yang selalu membantu dan mau bertukar pikiran mengenai masalah pekerjaan	-	-	11	11	10
15	Pekerjaan saya tidak terbengkalai karena adanya kerja sama yang baik antar rekan kerja.	-	-	13	12	7

Sumber: Data diolah

Pada variabel Y (Kinerja Karyawan) diperoleh hasil bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan tentang Kinerja Karyawan.

5.3 Teknik Pengolahan Data

5.3.1 Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Validitas yang digunakan penelitian ini adalah dengan uji moment *product correlation* atau yang lebih dikenal dengan nama *person correlation*. Penelitian ini menggunakan semua sampel sejumlah (n) = 32 maka besarnya df = 32 – 2 =30. Dengan α =0.05 maka diperoleh r tabel sebesar 0,3494. Berikut adalah ukuran validitas tiap butir-butir pertanyaan setiap variabel dalam penelitian ini.

1. Instrument Kompensasi (X_1)

   Perhitungan tabel hasil uji validitas kompensasi terdapat dilampiran tabel 5.5 halaman 118.

   - Menghitung nilai r_{hitung}

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X).(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2].[n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

$$= \frac{32(7176) - (140).(1628)}{\sqrt{[32(630) - (140)^2].[32(83360) - (1628)^2]}}$$

$$= \frac{229632 - 227920}{\sqrt{(20160 - 19600)(2667520 - 2650384)}}$$

$$= \frac{1712}{\sqrt{(560)(17136)}}$$

$$= \frac{1712}{\sqrt{9596160}}$$

$$= \frac{1712}{30977669}$$

$$= \mathbf{0.5527}$$

Hasil SPSS uji validitas variabel kompensasi terdapat pada lampiran tabel 5.6 halaman 119.

- Keputusan

Hasil pengujian validitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa item pertanyaan nomer satu dari variabel Kompensasi dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0.5527 > 0.3494 berarti instrumen penelitian pertanyaan 1 pada variabel Kompensasi layakdigunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

2. Instrument Kedisplinan Kerja (X_5)

Perhitungan tabel hasil uji validitas kompensasi terdapat dilampiran tabel 5.7 halaman 122.

- Menghitung nilai r_{hitung}

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X).(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2].[n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

$$= \frac{32(6024) - (128).(1492)}{\sqrt{[32(530) - (128)^2].[32(70310) - (1492)^2]}}$$

$$= \frac{192768 - 190976}{\sqrt{(16960 - 16384)(2249920 - 2226064)}}$$

$$= \frac{1792}{\sqrt{(576)(23856)}}$$

$$= \frac{1792}{\sqrt{13741056}}$$

$$= \frac{1792}{3706893}$$

$$= \mathbf{0,4834}$$

Hasil SPSS uji validitas variabel kedisiplinan kerja terdapat pada lampiran tabel 5.8 halaman 123.

- Keputusan

Hasil pengujian validitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa item pertanyaan nomer satu dari variabel Kompensasi dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0.4834> 0,3494

berarti instrumen penelitian pertanyaan 1 pada variabel Kedisiplinan Kerja layakdigunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian

3. Instrument Kinerja Karyawan (Y)

Perhitungan tabel hasil uji validitas kompensasi terdapat dilampiran tabel 5.9 halaman 127.

- Menghitung nilai r_{hitung}

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X).(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2].[n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

$$= \frac{32(7058) - (124).(1809)}{\sqrt{[32(496) - (124)^2].[32(103007) - (1809)^2]}}$$

$$= \frac{225856 - 224316}{\sqrt{(15872 - 15376)(3296224 - 3272481)}}$$

$$= \frac{1540}{\sqrt{(496)(23743)}}$$

$$= \frac{1540}{\sqrt{11776528}}$$

$$= \frac{1540}{3431695}$$

$$= \mathbf{0.4488}$$

Hasil SPSS uji validitas variabel kedisiplinan kerja terdapat pada lampiran tabel 5.10 halaman 128.

- Keputusan

Hasil pengujian validitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa item pertanyaan nomer satu dari variabel Kompensasi dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,4488> 0,3494

berarti instrumen penelitian pertanyaan nomer satu pada variabel Kinerja layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

Setelah perhitungan manual dilakukan maka hasil uji validitas dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.11 Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompensasi (X_1)	Pertanyaan 1	0.5527	0.3494	VALID
	Pertanyaan 2	0.3763	0.3494	VALID
	Pertanyaan 3	0.4160	0.3494	VALID
	Pertanyaan 4	0.5504	0.3494	VALID
	Pertanyaan 5	0.4957	0.3494	VALID
	Pertanyaan 6	0.5056	0.3494	VALID
	Pertanyaan 7	0.6745	0.3494	VALID
	Pertanyaan 8	0.5026	0.3494	VALID
	Pertanyaan 9	0.4705	0.3494	VALID
	Pertanyaan 10	0.4004	0.3494	VALID
	Pertanyaan 11	0.4908	0.3494	VALID
	Pertanyaan 12	0.4147	0.3494	VALID
Kedisiplinan Kerja (X_2)	Pertanyaan 1	0.4834	0.3494	VALID
	Pertanyaan 2	0.5498	0.3494	VALID
	Pertanyaan 3	0.4320	0.3494	VALID
	Pertanyaan 4	0.4736	0.3494	VALID
	Pertanyaan 5	0.4489	0.3494	VALID
	Pertanyaan 6	0.5110	0.3494	VALID
	Pertanyaan 7	0.5956	0.3494	VALID
	Pertanyaan 8	0.3525	0.3494	VALID
	Pertanyaan 9	0.7248	0.3494	VALID
	Pertanyaan 10	0.6386	0.3494	VALID
	Pertanyaan 11	0.7006	0.3494	VALID
	Pertanyaan 12	0.4549	0.3494	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Pertanyaan 1	0.4488	0.3494	VALID
	Pertanyaan 2	0.3887	0.3494	VALID
	Pertanyaan 3	0.3501	0.3494	VALID
	Pertanyaan 4	0.5029	0.3494	VALID

Pertanyaan 5	0,4618	0,3494	VALID
Pertanyaan 6	0,3646	0,3494	VALID
Pertanyaan 7	0,5111	0,3494	VALID
Pertanyaan 8	0,3569	0,3494	VALID
Pertanyaan 9	0,7452	0,3494	VALID
Pertanyaan 10	0,5459	0,3494	VALID
Pertanyaan 11	0,4785	0,3494	VALID
Pertanyaan 12	0,4251	0,3494	VALID
Pertanyaan 13	0,3543	0,3494	VALID
Pertanyaan 14	0,3971	0,3494	VALID
Pertanyaan 15	0,3734	0,3494	VALID

Sumber:Data diolah

Dari hasil pengujian validitas pada tabel 5.8 dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan 5% (α=0.05) dan n = 32 diperoleh r tabel = 0,3494 maka dapat diketahui r hasil tiap-tiap item pertanyaan > 0,3494 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid dan dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

5.3.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Untuk mengukur reliabilitas suatu instrumen penelitian, tergantung dari skala yang digunakan.

1. Perhitungan Data Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi melaluiPerhitungan Manual.Jawaban responden variabel kompensasi Terdapat pada lampiran tabel 5.12 halaman 132.
    1. Tabel Penolong Perhitungan Uji Reliabilitas dengan Teknik *Alpha Cronbach*terdapat pada lampiran Tabel 5.13 halaman 133.
    2. Menentukan nilai varian setiap butir pertanyaan

$$\sigma_1^2 = \frac{\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X_1)^2}{N}}{N}$$

$$\sigma_1^2 = \frac{646 - \frac{(142)^2}{32}}{32} = \frac{646 - \frac{20164}{32}}{32} = \frac{646 - 630{,}125}{32} = \frac{15{,}875}{32}$$

$$= 0{,}496$$

$$\sigma_2^2 = \frac{653 - \frac{(143)^2}{32}}{32} = \frac{653 - \frac{20449}{32}}{32} = \frac{653 - 639{,}031}{32} = \frac{13{,}969}{32}$$

$$= 0{,}437$$

$$\sigma_3^2 = \frac{676 - \frac{(146)^2}{32}}{32} = \frac{676 - \frac{21316}{32}}{32} = \frac{676 - 666{,}125}{32} = \frac{9{,}875}{32}$$

$$= 0{,}309$$

$$\sigma_4^2 = \frac{646 - \frac{(142)^2}{32}}{32} = \frac{646 - \frac{20164}{32}}{32} = \frac{646 - 630{,}125}{32} = \frac{15{,}875}{32}$$

$$= 0{,}496$$

$$\sigma_5^2 = \frac{653 - \frac{(143)^2}{32}}{32} = \frac{653 - \frac{20449}{32}}{32} = \frac{653 - 639{,}031}{32} = \frac{13{,}969}{32}$$

$$= 0{,}437$$

$$\sigma_6^2 = \frac{658 - \frac{(144)^2}{32}}{32} = \frac{658 - \frac{20736}{32}}{32} = \frac{658 - 648}{32} = \frac{10}{32}$$

$$= 0{,}313$$

$$\sigma_7^2 = \frac{571 - \frac{(133)^2}{32}}{32} = \frac{571 - \frac{17689}{32}}{32} = \frac{571 - 552{,}781}{32} = \frac{18{,}219}{32}$$

$$= 0{,}569$$

$$\sigma_8^2 = \frac{503 - \frac{(125)^2}{32}}{32} = \frac{503 - \frac{15625}{32}}{32} = \frac{503 - 488{,}281}{32} = \frac{14{,}719}{32}$$

$$= 0{,}460$$

$$\sigma_9^2 = \frac{582 - \frac{(134)^2}{32}}{32} = \frac{582 - \frac{17956}{32}}{32} = \frac{582 - 561{.}125}{32} = \frac{20{,}875}{32}$$

$$= 0{,}652$$

$$\sigma_{10}^2 = \frac{484 - \frac{(122)^2}{32}}{32} = \frac{484 - \frac{14884}{32}}{32} = \frac{484 - 465{,}125}{32} = \frac{18{,}875}{32}$$

$$= 0{,}590$$

$$\sigma_{11}^2 = \frac{544 - \frac{(130)^2}{32}}{32} = \frac{544 - \frac{16900}{32}}{32} = \frac{544 - 528{,}125}{32} = \frac{15{,}875}{32}$$

$$= 0{,}496$$

$$\sigma_{12}^2 = \frac{502 - \frac{(124)^2}{32}}{32} = \frac{502 - \frac{15376}{32}}{32} = \frac{502 - 480{,}5}{32} = \frac{21{,}5}{32}$$

$$= 0{,}672$$

3. Menghitung total nilai varian

$\Sigma\sigma_i^2$ = 0,496+0,437+0,309+0,496+0,437+0,313+0,569+0,460+0,652+ 0,590+0,496+0,672

= 5,926

4. Menghitung nilai varian total

$$\sigma_{t^2} = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{N}}{N}$$

$$= \frac{83360 - \frac{1628^2}{32}}{32} = \frac{83360 - \frac{2650384}{32}}{32} = \frac{83360 - 82824,5}{32}$$

$$= \frac{535,5}{32} = 16,734$$

5. Menghitung nilai *reliable instrument*

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1}\right).\left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t}\right)$$

$$= \left(\frac{12}{12-1}\right).\left(1 - \frac{5,926}{16,734}\right)$$

$$= \left(\frac{12}{11}\right).(1 - 0,354)$$

$$= (1,091).(0,646)$$

$$= \mathbf{0,705}$$

Tabel 5.14
Hasil SPSS Uji Reliabilitas Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,705	12

Sumber: SPSS

Hasil pengujian reliablitias item kuesioner diatas menunjukan bahwa variabel kompensasi kerja dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha*(0,705) > 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel kompensasi dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

2. Perhitungan Data Uji Reliabilitas Variabel Kedisiplinan kerja melaluiPerhitungan Manual. Jawaban responden variabel kedisiplinan kerja Terdapat pada lampiran tabel 5.15 halaman 135.
   1. Tabel Penolong Perhitungan Uji Reliabilitas dengan Teknik *Alpha Cronbach*terdapat pada lampiran Tabel 5.16 halaman 136.
   2. Menentukan nilai varian setiap butir pertanyaan

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{N}}{N}$$

$$\sigma_1^2 = \frac{530 - \frac{(128)^2}{32}}{32} = \frac{530 - \frac{16384}{32}}{32} = \frac{530 - 512}{32} = \frac{18}{32}$$

$$= 0.563$$

$$\sigma_2^2 = \frac{539 - \frac{(129)^2}{32}}{32} = \frac{539 - \frac{16641}{32}}{32} = \frac{539 - 520{,}031}{32} = \frac{18{,}969}{32}$$

$$= 0{,}593$$

$$\sigma_3^2 = \frac{539 - \frac{(129)^2}{32}}{32} = \frac{539 - \frac{16641}{32}}{32} = \frac{539 - 520{,}031}{32} = \frac{18{,}969}{32}$$

$$= 0{,}593$$

$$\sigma_4^2 = \frac{505 - \frac{(125)^2}{32}}{32} = \frac{505 - \frac{15625}{32}}{32} = \frac{505 - 488{,}281}{32} = \frac{16{,}719}{32}$$

$$= 0{,}522$$

$$\sigma_5^2 = \frac{530 - \frac{(128)^2}{32}}{32} = \frac{530 - \frac{16384}{32}}{32} = \frac{530 - 512}{32} = \frac{18}{32}$$

$$= 0{,}563$$

$$\sigma_6^2 = \frac{459 - \frac{(119)^2}{32}}{32} = \frac{459 - \frac{14161}{32}}{32} = \frac{459 - 442{,}531}{32} = \frac{16{,}469}{32}$$

$$= 0{,}515$$

$$\sigma_7^2 = \frac{493 - \frac{(123)^2}{32}}{32} = \frac{493 - \frac{15129}{32}}{32} = \frac{493 - 472{,}781}{32} = \frac{20{,}219}{32}$$

$$= 0{,}632$$

$$\sigma_8^2 = \frac{511 - \frac{(125)^2}{32}}{32} = \frac{511 - \frac{15625}{32}}{32} = \frac{511 - 488{,}281}{32} = \frac{22{,}719}{32}$$

$= 0{,}710$

$$\sigma_9{}^2 = \frac{525 - \frac{(127)^2}{32}}{32} = \frac{525 - \frac{16129}{32}}{32} = \frac{525 - 504{,}031}{32} = \frac{20{,}969}{32}$$

$= 0{,}655$

$$\sigma_{10}{}^2 = \frac{450 - \frac{(118)^2}{32}}{32} = \frac{450 - \frac{13924}{32}}{32} = \frac{450 - 435{,}125}{32} = \frac{14{,}875}{32}$$

$= 0{,}465$

$$\sigma_{11}{}^2 = \frac{459 - \frac{(119)^2}{32}}{32} = \frac{459 - \frac{14161}{32}}{32} = \frac{459 - 442{,}531}{32} = \frac{16469}{32}$$

$= 0{,}515$

$$\sigma_{12}{}^2 = \frac{486 - \frac{(122)^2}{32}}{32} = \frac{486 - \frac{14884}{32}}{32} = \frac{486 - 465{,}125}{32} = \frac{20{,}875}{32}$$

$= 0{,}652$

3. Menghitung total nilai varian

$\Sigma\sigma_i{}^2 = 0{,}563+0{,}593+0{,}593+0{,}522+0.563-0.515+0.632+0{,}710+$
$0{,}655+0{,}465+0{,}515+0{,}652$
$= 6{,}977$

4. Menghitung nilai varian total

$$\sigma_t^2 = \frac{\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{N}}{N}$$

$$= \frac{70310 - \frac{(1442)^2}{32}}{32} = \frac{70310 - \frac{2226064}{32}}{32} = \frac{70310 - 69564,5}{32}$$

$$= \frac{745,5}{32}$$

$$= 23,297$$

5. Menghitung nilai reliable instrumen:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1}\right).\left(1 - \frac{\Sigma S_i}{S_t}\right)$$

$$= \left(\frac{12}{12-1}\right).\left(1 - \frac{6,9766}{23,297}\right)$$

$$= \left(\frac{12}{11}\right).(1 - 0,299)$$

$$= (1,091).(0,701)$$

$$= \mathbf{0,764}$$

Tabel 5.17
Hasil SPSS Uji Reliabilitas Kedisiplinan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,764	12

Sumber : SPSS

Hasil pengujian reliabilitias item kuesioner diatas menunjukan bahwa variabel disiplin kerja dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha*(0,764) > 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel kedisiplinan kerja dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

3 Perhitungan Data Uji Reliabilitas Variabel Kinerja melaluiPerhitungan Manual. Jawaban responden variabel kinerja Terdapat pada lampiran tabel 5.18 halaman 138.

1. Tabel Penolong Perhitungan Uji Reliabilitas dengan Teknik *Alpha Cronbach*terdapat pada lampiran Tabel 5.19 halaman 139.
2. Menentukan nilai varian setiap butir pertanyaan

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{N}}{N}$$

$$\sigma_1^2 = \frac{496 - \frac{(124)^2}{32}}{32} = \frac{496 - \frac{15376}{32}}{32} = \frac{496 - 480{,}5}{32} = \frac{15{,}5}{32}$$

$$= 0{,}484$$

$$\sigma_2^2 = \frac{420 - \frac{(114)^2}{32}}{32} = \frac{420 - \frac{12.996}{32}}{32} = \frac{420 - 406{,}125}{32} = \frac{13{,}875}{32}$$

$= 0{,}434$

$$\sigma_3^2 = \frac{523 - \frac{(127)^2}{32}}{32} = \frac{523 - \frac{16129}{32}}{32} = \frac{523 - 504{,}031}{32} = \frac{18{,}969}{32}$$

$= 0{,}593$

$$\sigma_4^2 = \frac{487 - \frac{(123)^2}{32}}{32} = \frac{487 - \frac{15129}{32}}{32} = \frac{487 - 472{,}781}{32} = \frac{14{,}219}{32}$$

$= 0{,}444$

$$\sigma_5^2 = \frac{489 - \frac{(123)^2}{32}}{32} = \frac{489 - \frac{15129}{32}}{32} = \frac{489 - 472{,}781}{32} = \frac{16{,}219}{32}$$

$= 0{,}507$

$$\sigma_6^2 = \frac{457 - \frac{(119)^2}{32}}{32} = \frac{457 - \frac{14161}{32}}{32} = \frac{457 - 442{,}531}{32} = \frac{14{,}469}{32}$$

$= 0{,}452$

$$\sigma_7^2 = \frac{482 - \frac{(122)^2}{32}}{32} = \frac{482 - \frac{14884}{32}}{32} = \frac{482 - 465{,}125}{32} = \frac{16{,}875}{32}$$

$= 0{,}527$

$$\sigma_8^2 = \frac{468 - \frac{(120)^2}{32}}{32} = \frac{468 - \frac{14400}{32}}{32} = \frac{468 - 450}{32} = \frac{18}{32}$$

$= 0{,}563$

$$\sigma_9^2 = \frac{484 - \frac{(122)^2}{32}}{32} = \frac{484 - \frac{14884}{32}}{32} = \frac{484 - 465{,}125}{32} = \frac{18{,}875}{32}$$

$= 0{,}590$

$$\sigma_{10}^2 = \frac{425 - \frac{(115)^2}{32}}{32} = \frac{425 - \frac{13225}{32}}{32} = \frac{425 - 413{,}281}{32} = \frac{11{,}719}{32}$$

$= 0{,}366$

$$\sigma_{11}^2 = \frac{443 - \frac{(117)^2}{32}}{32} = \frac{443 - \frac{13689}{32}}{32} = \frac{443 - 427{,}781}{32} = \frac{15{,}219}{32}$$

$= 0{,}476$

$$\sigma_{12}^2 = \frac{454 - \frac{(118)^2}{32}}{32} = \frac{454 - \frac{13924}{32}}{32} = \frac{454 - 435{,}125}{32} = \frac{18{,}875}{32}$$

$= 0{,}590$

$$\sigma_{13}^2 = \frac{438 - \frac{(116)^2}{32}}{32} = \frac{438 - \frac{13456}{32}}{32} = \frac{438 - 420{,}5}{32} = \frac{17{,}5}{32}$$

$= 0{,}547$

$$\sigma_{14}^2 = \frac{525 - \frac{(127)^2}{32}}{32} = \frac{525 - \frac{16129}{32}}{32} = \frac{525 - 504{,}031}{32} = \frac{20{,}969}{32}$$

$$= 0{,}655$$

$$\sigma_{15}{}^2 = \frac{484 - \frac{(122)^2}{32}}{32} = \frac{484 - \frac{14884}{32}}{32} = \frac{484 - 465{,}125}{32} = \frac{18{,}875}{32}$$

$$= 0{,}590$$

3. Menghitung total nilai varian

$$\Sigma\sigma_t{}^2 = 0{,}484+0{,}434+0{,}593+0{,}444+0{,}507+0{,}452+0{,}527+0{,}563+$$
$$0{,}590+0{,}366+0{,}476+0{,}590+0{,}547+0{,}655+0{,}590$$
$$= 7{.}817$$

4. Menghitung nilai varian total

$$\sigma_{t^2} = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{N}}{N}$$

$$= \frac{103007 - \frac{(1809)^2}{32}}{32} = \frac{103007 - \frac{3272481}{32}}{32}$$

$$= \frac{103007 - 102265{,}03}{32}$$

$$= \frac{141{,}87}{32}$$

$$= 23{,}187$$

5. Menghitung nilai reliable instrument

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1}\right).\left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t}\right)$$

$= 0{,}655$

$$\sigma_{15}{}^2 = \frac{484 - \frac{(122)^2}{32}}{32} = \frac{484 - \frac{14884}{32}}{32} = \frac{484 - 465{,}125}{32} = \frac{18{,}875}{32}$$

$= 0{,}590$

3. Menghitung total nilai varian

$\Sigma\sigma_t{}^2 = 0{,}484+0{,}434+0{,}593+0{,}444+0{,}507+0{,}452+0{,}527+0{,}563+$
$0{,}590+0{,}366+0{,}476+0{,}590+0{,}547+0{,}655+0{,}590$
$= 7{,}817$

4. Menghitung nilai varian total

$$\sigma_{t^2} = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{N}}{N}$$

$$= \frac{103007 - \frac{(1809)^2}{32}}{32} = \frac{103007 - \frac{3272481}{32}}{32}$$

$$= \frac{103007 - 102265{,}03}{32}$$

$$= \frac{141{,}87}{32}$$

$= 23{,}187$

5. Menghitung nilai reliable instrument

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1}\right).\left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t}\right)$$

$$= \left(\frac{15}{15-1}\right).\left(1-\frac{7,817}{23,187}\right)$$

$$= \left(\frac{15}{14}\right).\left(\begin{matrix}1-\\0,337\end{matrix}\right)$$

$$= (1,071).(0,663)$$

$$= \mathbf{0,710}$$

Tabel 5.20
Hasil SPSS Uji Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.710	15

Sumber: SPSS

Hasil pengujian reliablitias item kuesioner diatas menunjukan bahwa variabel disiplin kerja dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha*(0,710) >0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel kinerja dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

5.4 Uji Asumsi Dasar

5.4.1 Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui terjadi kolinearitas atau multikolinearitas diantara variabel bebas dalam suatu model regresi dilakukan dengan melihat atau menguji nilai *VIF (Variance Inflation Factor* atau nilai *Tol (Tolerance)*. Rumus untuk menetukan nilai *VIF* dan *Tol* seperti berikut :

$$VIF = \frac{1}{(1 - R_1^2)}$$

$$= \frac{1}{(1 - 0{,}474^2)}$$

$$= \frac{1}{(1 - 0{,}225)}$$

$$= \frac{1}{0{,}775}$$

$$= \mathbf{1{,}290}$$

$$Tol = \frac{1}{\text{VIF}} = 1 - R_1^2$$

$$= 1 - 0{,}475^2$$

$$= 1 - 0{,}225$$

$$= \mathbf{0{,}775}$$

Berdasarkan uji diatas terlihat bahwa nilai*Tolerance* tidak kurang dari 0.10 dan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10, analisis ini dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda terbebas dari asumsi dasar statistik dan dapat digunakan dalam penelitian

5.4.2 Uji Homogenitas

Tahapan uji homogenitas sebagai berikut:

a. Membuat tabel penolong

Tabel Penolong Uji Homogenitas terdapat pada lampiran Tabel 5.21 halaman 141.

b. Menghitung nilai rata-rata kelompok sampel

$$\overline{X}_1 = \frac{\sum X_1}{n}$$

$$= \frac{1628}{32} = 50{,}875$$

$$\bar{X}_2 = \frac{\sum X_2}{n}$$

$$= \frac{1492}{32} = 46{,}625$$

$$\bar{X}_3 = \frac{\sum X_3}{n}$$

$$= \frac{1809}{32} = 56{,}531$$

c. Menghitung nilai varian kelompok sampel

$$S_1^2 = \frac{\sum(X_1 - \overline{X_1})^2}{n - 1}$$

$$= \frac{16{,}734}{32 - 1} = \frac{16{,}734}{31}$$

$$= 0.540$$

$$S_2^2 = \frac{\sum(X_2 - \overline{X_2})^2}{n - 1}$$

$$= \frac{23{,}297}{32 - 1} = \frac{23{,}297}{31}$$

$$= 0.752$$

$$S_3^2 = \frac{\sum(X_3 - \overline{X_3})^2}{n - 1}$$

$$= \frac{23,187}{32-1} = \frac{23,187}{31}$$

$$= 0,748$$

d. Menentukan nilai F_{hitung}

$$F_{hitung} = \frac{\text{Varian Terbesar}}{\text{Varian Terkecil}}$$

$$= \frac{0,752}{0,540}$$

$$= 1.392$$

e. Menentukan nilai F_{tabel}

Untuk mengetahui nilai F_{tabel} dapat di lihat di tabel F dengan ketentuan sebagai berikut:

$F_{tabel}(\alpha, V1_{n-1}, V2_{n-1})$

$F_{tabel}(0.05, V1_{32-1}, V2_{32-1})$

$F_{tabel}(0.05, V1_{31}, V2_{31})$

Dari tabel f di dapat nilai $F_{tabel} = 1.822$

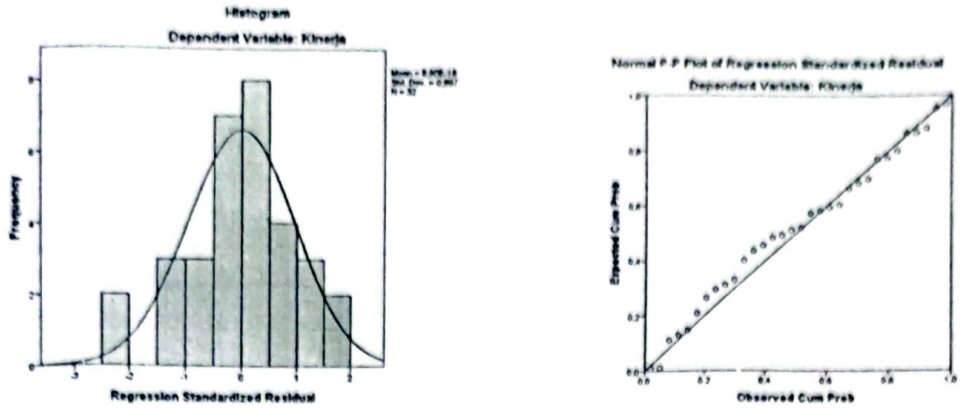
f. Membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel}

Tujuan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} adalah untuk mengetahui hipotesis Ho atau Ha yang diterima. Pada penelitian ini hipotesis yang diterima adalah Ho ditrima, karena F_{hitung} 1,392< F_{tabel} = 1.822

Dengan demikian, ketiga variabel memiliki varian yang sama atau tidak terjadi heteroskedasitas.

5.4.3 Uji Normalitas

Gambar 5.1 Diagram Uji Normalitas



Sumber: SPSS

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data yang dianalisis berbentuk atau mempunyai distribusi normal atau tidak. Langkah yang dilakukan dalam uji ini adalah dengan menggunakan *Normal Probability Plot*. Jika distribusi data normal, maka sebaran data akan berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

5.5 Uji Analisis Regresi

5.5.1 Uji Persamaan Regesi Linier Sederhana

Adapun hasil regresi linier sederhanapengaruh Kompensasi dan Kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Membuat tabel penolong kompensasi terdapat pada lampiran tabel 5.22 Tabel Penolong Untuk Mencari Nilai Konstanta $a, \boldsymbol{b_1}$ halaman 142.

b. Mencari nilai konstanta b

Rumus :

$$b = \frac{\text{n}.\sum XY - \sum X.\sum Y}{\text{n}.\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$= \frac{32(92483) - (1628).(1809)}{32.83360 - (1628)^2}$$

$$= \frac{2959456 - 2945052}{2667520 - 2650384}$$

$$= \frac{14404}{17136}$$

$$= 0{,}840$$

c. Mencari Konstatnta *a*

Rumus:

$$a = \frac{\sum Y - b.\sum X}{n}$$

$$= \frac{1809 - (0{,}840).(1628)}{32}$$

$$= \frac{1809 - 1367{,}5}{32}$$

$$= \frac{441{,}5}{32}$$

$$= 13{,}797$$

d. Membuat Persamaan regresi

Y= 13,797 + 0,840

Dari model regresi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1) Nilai a : menunjukan bahwa jika tidak ada variabel independen (kompensasi) maka variabel dependen (kinerja karyawan) adalah sebesar 13,797 yang menandakan bahwa kinerja karyawan nilainya sebesar 13,797 dan kompensasi nilainya adalah 0.
2) Nilai b_1 : Terdapat koefisien bernilai positif yang artinya telah terjadi hubungan positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan. semakin naik kompensasi kerja maka semakin meningkat kinerja yang dihasilkan. Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,840 yang

artinya jika variabel independen lain bernilai tetap, kompensasi mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,840 atau 84%.

a) Membuat tabel penolong kedisiplinan kerja terdapat pada lampiran tabel 5.23 Tabel Penolong Untuk Mencari Nilai Konstanta $a.b_2$halaman 143.

b) Mencari nilai konstanta b

Rumus :

$$b = \frac{n.\sum XY - \sum X.\sum Y}{n.\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$= \frac{32(84919) - (1492).(1809)}{32.70310 - (1492)^2}$$

$$= \frac{2717408 - 2699028}{2249920 - 2226064}$$

$$= \frac{18380}{23856}$$

$$= 0,770$$

c) Mencari Konstanta a

Rumus:

$$a = \frac{\sum Y - b.\sum X}{n}$$

$$= \frac{1809 - (0,770).(1492)}{32}$$

$$= \frac{1809 - 1148,8}{32}$$

$$= \frac{660,2}{32}$$

$$= 20,631$$

d) Membuat Persamaan regresi

Y= 20,631 + 0,770

Dari model regresi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1) Nilai a : menunjukan bahwa jika tidak ada variabel independen (kedisiplinan kerja) maka variabel dependen (kinerja karyawan) adalah sebesar 20,631 yang menandakan bahwa kinerja karyawan nilainya sebesar 20,631 dan kedisiplinan nilainya adalah 0.

2) Nilai b_1 : Terdapat koefisien bernilai positif yang artinya telah terjadi hubungan positif antara kedisiplinan kerja dengan kinerja karyawan. semakin naik kedisiplinan kerja maka semakin meningkat kinerja yang dihasilkan. Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,770 yang artinya jika variabel independen lain bernilai tetap, kedisiplinan mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan akan mengalamipeningkatan sebesar 0.770 atau 77%.

5.5.2 Uji Persamaan Regesi Linier Berganda

Adapun hasil regresi linier berganda pengaruh Kompensasi dan Kedisiplinankerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Membuat tabel penolonguntuk mencari Nilai Konstanta a,b_1, b_2 terdapat pada lampiran tabel 5.24 Tabel Penolong Untuk Mencari Nilai Konstanta a,b_1, b_2 halaman 144.

b. Menerapkan skor deviasi

1. $\sum x_1^2 = \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n}$

$= 83360 - \frac{(1628)^2}{32}$

$= 83360 - \frac{2650384}{32}$

$= 83360 - 82825$

$= \mathbf{535,5}$

2. $\sum x_2^2 = \sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{n}$

$= 70310 - \frac{(1492)^2}{32}$

$= 70310 - \frac{2226064}{32}$

$= 70310 - 69565$

$= \mathbf{745,5}$

3. $\sum y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}$

$= 103007 - \frac{(1809)^2}{32}$

$= 103007 - \frac{3272481}{32}$

$= 103007 - 102265$

$= \mathbf{742}$

4. $\sum x_1 y = \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{n}$

$= 92483 - \frac{(1628)(1809)}{32}$

$= 92483 - \frac{2945052}{32}$

$= 92483 - 92032,87$

$= \mathbf{450,13}$

5. $\sum x_2 y = \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{n}$

$= 84919 - \frac{(1492)(1809)}{32}$

$= 84919 - \frac{2699028}{32}$

$= 84919 - 84344,62$

$= \mathbf{574,38}$

6. $\sum x_1 x_2 = \sum X_1 X_2 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_2)}{n}$

$= 76205 - \frac{(1628)(1492)}{32}$

$= 76205 - \frac{2428976}{32}$

$= 76205 - 75906$

$= \mathbf{300}$

7. $\overline{X_1} = \frac{\sum X_1}{n} = \frac{1628}{32} = \mathbf{50,875}$

$\overline{X_1^2} = (X_1)^2 = (50,875)^2 = 2588,27$

8. $\overline{X_2} = \frac{\sum X_2}{n} = \frac{1492}{32} = \mathbf{46,625}$

$\overline{X_2^2} = (X_2)^2 = (40,426)^2 = 2173,89$

9. $\overline{Y} = \frac{\sum Y}{n} = \frac{1809}{32} = 56,531$

$\overline{Y}^2 = (56,531)^2 = 3195,75$

c. Mencari nilai konstanta

1. Konstanta b_1

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 . x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 . x_2)^2}$$

$$= \frac{(745,5)(450,13) - (300)(574,38)}{(535,5)(745,5) - (300)^2}$$

$$= \frac{335568 - 172025}{399215,3 - 89700,25}$$

$$= \frac{163542,9}{309514}$$

$$= \mathbf{0,528}$$

2. *Konstanta* b_2

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 . x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 . x_2)^2}$$

$$= \frac{(535,5)(574,38) - (300)(450,13)}{(535,5)(745,5) - (300)^2}$$

$$= \frac{307577,8 - 134812,4}{399215,3 - 89700,25}$$

$$= \frac{172765,4}{309515}$$

$$= \mathbf{0,558}$$

3. *Konstanta a*

$$a = \frac{Y}{n} - b_1\left(\frac{\sum X_1}{n}\right) - b_2\left(\frac{\sum X_2}{n}\right)$$

$$= \frac{1809}{32} - (0,528)\left(\frac{1628}{32}\right) - (0,558)\left(\frac{1492}{32}\right)$$

$$= 56,531 - (0,528)(50,875) - (0,558)(46,625)$$

$$= 56,531 - 26,882 - 26,025$$

= **3,625**

d. *Persamaan regresi dengan 2 variabel bebas*

$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2$

$$\mathbf{Y = 3{,}625 + 0{,}528\ X_1 + 0{,}558\ X_2}$$

Dari model regresi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1) Nilai a : menunjukan bahwa jika tidak ada variabel independen (kompensasi dan kedisiplinan kerja) maka variabel dependen (kinerja karyawan) adalah sebesar 3.625 yang menandakan bahwa kinerja karyawan nilainya sebesar 3,625 dan kompensasi dan kedisiplinan kerja nilainya adalah 0.
2) Nilai b_1 : Terdapat koefisien bernilai positif yang artinya telah terjadi hubungan positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan, semakin naik kompensasi kerja maka semakin meningkat kinerja yang dihasilkan. Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,528 yang artinya jika variabel independen lain bernilai tetap, kompensasi mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,528 atau 52,8%.
3) Nilai b_2 : Terdapat hasil koefisien bernilai positif yang artinya telah terjadi hubungan positif antara kedisiplinan kerja dengan kinerja karyawan, semakin naik kedisiplinan kerja yang dilakukan karyawan maka semakin meningkat kinerjanya. Koefisien regresi variabel disiplin kerja adalah 0.558 yang artinya jika variabel independen lain bernilai tetap, disiplin kerja akan mengalami kenaikan 1% dan kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.558 atau 55,8%.

Persamaan model ini menujukkan bahwa pengaruh variabel kompensasi dan kedisiplinan kerjaberpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkannilai

koefisien regresi pada setiap variabel, jika variabel bebas diurutkan dari pengaruh terbesar sampai pengaruh terkecil, maka pertama adalah kedisiplinan kerja(X_2), kedua adalah kompensasi(X_1).

5.5.3 Uji Korelasi Sederhana dan Berganda

Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas X (*independent*) dengan variabel terikat Y (*dependent*). Analisis korelasi berganda berfungsi untuk mencari besarnya hubungan antara dua variabel bebas (X) atau lebih secara simultan dengan variabel terikat (Y). adapun uji korelasi sederhana dan berganda adalah sebagai berikut:

1. *Nilai korelasi parsial antara X_1 dengan Y, bila X_2 konstan*

$$r_{X1.Y} = \frac{n(\sum X_1 Y) - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{\{n.\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\}\{n.\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$= \frac{32(92483) - (1628)(1809)}{\sqrt{\{32(83360) - (1628)^2\}\{32(103007) - (1809)^2\}}}$$

$$= \frac{2959456 - 2945052}{\sqrt{(17136)(23743)}}$$

$$= \frac{14404}{2017{,}772}$$

$$= \mathbf{0{,}714}$$

2. *Nilai korelasi parsial antara X_2 dengan Y, bila X_1 konstan*

$$r_{X2.Y} = \frac{n(\sum X_2 Y) - (\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{\{n.\sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\}\{n.\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$= \frac{32(84919) - (1492)(1809)}{\sqrt{\{32(70310) - (1492)^2\}\{32(103007) - (1809)^2\}}}$$

$$= \frac{2717408 - 2699028}{\sqrt{(23856)(23743)}}$$

$$= \frac{18380}{23799{,}433}$$

$$= \mathbf{0,772}$$

3. *Nilai korelasi parsial antara X_1 dengan X_2*

$$r_{X1.X2} = \frac{n(\sum X_1 X_2) - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{\{n.\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\}\{n.\sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\}}}$$

$$= \frac{32.(76205) - (1628)(1492)}{\sqrt{\{32(83360) - (1628)^2\}\{32(70310) - (1492)^2\}}}$$

$$= \frac{2438560 - 2428976}{\sqrt{(17136)(23856)}}$$

$$= \frac{9584}{20218.715}$$

$$= \mathbf{0,474}$$

4. *Korelasi secara simultan X_1 dan X_2 dengan (Y)*

$$R_{X1.X2.Y} = \sqrt{\frac{b_1 \cdot \sum x_1 y + b_2 . \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

$$= \sqrt{\frac{(0{,}528)(450{,}125) + (0{,}558)(574{,}375)}{741{,}969}}$$

$$= \sqrt{\frac{237,839 + 320,605}{1849,803}}$$

$$= \sqrt{0,753}$$

$$= \mathbf{0,868}$$

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil korelasi sederhana dan berganda sebagai berikut:

- Kompensasi dan kinerja karyawan memiliki korelasi sebesar 0,714 artinya kompensasi dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat, artinya bila X_1 naik, maka variabel Y naik. Kontribusi yang diberikan oleh variabel X_1 terhadap variabel Y adalah $(0,714)^2$ x 100% = 50,9796%
- Kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai korelasi sebesar 0,772 artinya kedisiplinankerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat, artinya bila X_2 naik, maka variabel Y naik. Kontribusi yang diberikan oleh variabel X_2 terhadap variabel Y adalah $(0,772)^2$ x 100% = 59,5984%
- Dapat dilihat pada perhitungan sebelumnya bahwa nilai $R_{X1.X2.Y}$ (Korelasi Ganda) adalah sebesar 0.868yang artinya kompensasidan kedisiplinan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

5.5.4 Uji Koefesien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi($R_{X1.X2.Y}{}^2$)bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (Kompensasi dan Kedisiplinan kerja) menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan). adapun hasil uji determinasi adalah sebagaiberikut:

KD $= R_{X1.X2.Y}{}^2 \times 100\%$

$= 0{,}868^2 \times 100\%$

$= 0{,}753 \times 100\%$

$= 75{,}342\%$

Tabel 5.24

Hasil SPSS Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868[a]	.753	.736	2.516

a. Predictors: (Constant), KEDISIPLINAN KERJA, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: SPSS

Nilai r^2 (Koefisien Determinasi) adalah sebesar 0,753 (75,342%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan kedisiplinan kerja memiliki pengaruh sebesar 75,342% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya, yaitu sebanyak (100-75,342) 24,658% dapat dipengaruhi oleh variabel lain di luar kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

5.6 Uji Hipotesis Penelitian

5.6.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara kompensasi (X_1) dan kedisiplinan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Langkah-langkahnya sebagai berikut:

a. Membuat hipotesis dalam bentuk uraian kalimat

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Membuat hipotesis dalam bentuk statistik

Ho : $\beta = 0$

Ha : $\beta \neq 0$

c. Menentukan taraf signifikan α

Dalam kasus ini nilai $\alpha = 5\%$

d. Kaidah pengujian

Jika, $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka terima Ho

Jika, $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka tolak Ho

e. Menghitung F_{hitung} dan F_{tabel}

1) Menentukan nilai F_{hitung}

$$F_{hitung} = \frac{R_{X1.X2.Y}{}^2(n - m - 1)}{m(1 - R_{X1.X2.Y}{}^2)}$$

$$= \frac{(0{,}868)^2(32 - 2 - 1)}{2(1 - (0{,}868^2)}$$

$$= \frac{(0{,}753)(29)}{2(0{,}247)}$$

$$= \frac{21{,}827}{0{,}495}$$

$$= \mathbf{44,122}$$

Tabel 5.26

Hasil SPSS Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	558,444	2	279,222	44,122	,000[b]
	Residual	183,525	29	6,328		
	Total	741,969	31			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), KedisiplinanKerja, Kompensasi

2) *Menentukan nilai* F_{tabel}

Nilai F_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan tabel F dengan cara :

F_{tabel} = $F_{(\alpha)(dk\ pembilang\ =\ m\ ,\ dk\ penyebut\ =\ n-m-1)}$

Dimana: m = 2, n = 32, α = 0,05

dk = 32 - 2 – 1 = 29

F_{tabel} = $F_{(0,05)(29,2)}$ = 3,33

f. Membandingkan F_{hitung} *dan* F_{tabel}

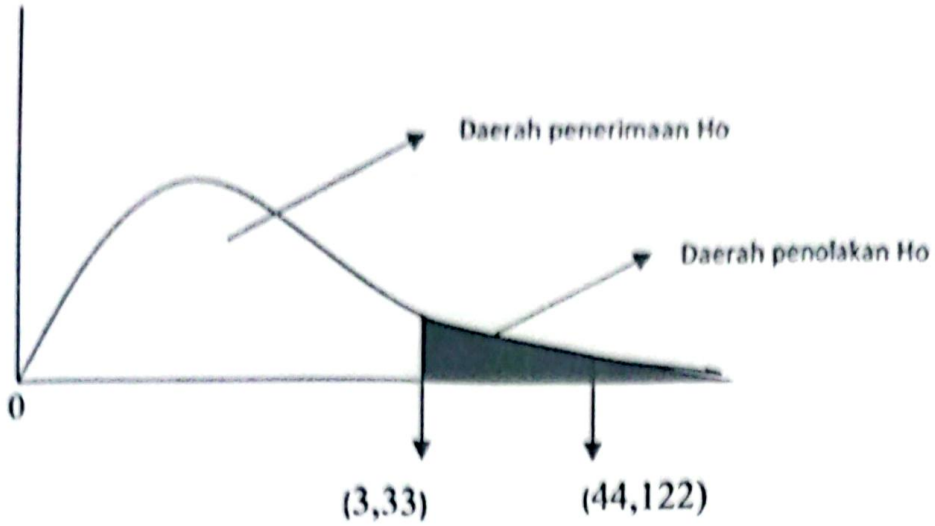
Tujuan membandingkan F_{tabel} *dan* F_{hitung} adalah untuk mengetahui apakah Ho ditolak atau diterima berdasarkan kaidah pengujian.

Ternyata: F_{hitung} = 44,122 >F_{tabel}= 3,33, maka tolak Ho.

g. Mengambil keputusan

Keputusannya adalah menyatakan Ho ditolak, maka hipotesisnya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan.

Gambar 5.2 Diagram Uji F Kompensasi dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan



Sumber : Data diolah

5.6.2 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Apakah ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y); antara kedisiplinan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

a. Membuat hipotesis dalam bentuk uraian kalimat
   1) Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).
      Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).
   2) Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kedisiplinan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).
      Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial kedisiplinan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).
b. Membuat hipotesis dalam bentuk model statistik
   1) Ho : $\beta_{j1} = 0$

Ha : $\beta j_1 \neq 0$

2) Ho : $\beta_{i2} = 0$

Ha : $\beta_{i2} \neq 0$

c. Menentukan taraf signifikan α

Dalam kasus ini nilai $\alpha = 5\%$

d. Kaidah pengujian

Jika, $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka Ho diterima.

Jika, $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ho ditolak.

e. Menghitung t_{hitung} dan t_{tabel}

- Tahapan menentukan t_{hitung}

1. Menghitung nilai variasi regresi berganda

$$S^2_{X1.X2} = \frac{\sum y^2 - [b_1(\sum x_1 y) + b_2(x_2 y)]}{n - m - 1}$$

$$= \frac{741{,}969 - [(0{,}528)(92483) + (0{,}558)(84919)]}{32 - 2 - 1}$$

$$= \frac{741{,}969 - (237{,}839 + 320{,}605)}{29}$$

$$= \frac{741{,}969 - 558{,}444}{29}$$

$$= \frac{183{,}525}{29}$$

$$= \mathbf{6{,}328}$$

2. Menghitung nilai standar deviasi regresi berganda

$$S_{X1.X2} = \sqrt{S^2_{X1.X2}}$$

$$= \sqrt{6{,}328}$$

$$= \mathbf{2{,}516}$$

3. Menentukan nilai standar error

$$S_{b1} = \frac{S_{X1.X2}}{\sqrt{[\sum X_1^2 - n \cdot \sum \overline{X_1^2}][1 - (r_{X1.X2})^2]}}$$

$$= \frac{2{,}516}{\sqrt{[(83360 - 32(2588{,}27)][1 - (0{,}474)^2]}}$$

$$= \frac{2{,}516}{\sqrt{(535{,}500)(0{,}775)}}$$

$$= \frac{2{,}516}{20{,}376}$$

$$= \mathbf{0{,}123}$$

$$S_{b2} = \frac{S_{X1.X2}}{\sqrt{[\sum X_2^2 - n \cdot \sum X_2^2][1 - (r_{X1.X2})^2]}}$$

$$= \frac{2{,}516}{\sqrt{[(70310 - 32(2173{,}89)][1 - (0{,}474)^2]}}$$

$$= \frac{2{,}516}{\sqrt{(745{,}500)(0{,}775)}}$$

$$= \frac{2{,}516}{24{,}042}$$

$$= \mathbf{0{,}105}$$

4. Menghitung nilai t_{hitung}

$$t_{1hitung} = \frac{b_1}{S_{b1}}$$

$$= \frac{0,528}{0,123}$$

$$= \mathbf{4,280}$$

$$t_{2hitung} = \frac{b_2}{S_{b2}}$$

$$= \frac{0,558}{0,105}$$

$$= \mathbf{5,334}$$

Tabel 5.27

Hasil SPSS Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,625	5,865		,618	,541
	Kompensasi	,528	,123	,449	4,280	,000
	KedisiplinanKerja	,558	,105	,560	5,334	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: SPSS

- Menentukan nilai t_{tabel}

  Nilai t_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan tabel *t-student*. Bila pengujian dua sisi, maka nilai α dibagi 2.

  $t_{tabel} = t_{(\alpha/2)(n-2)} = t_{(0.05/2)(32-2)}$

  $t_{(0.025,\ 30)} = 2{,}042$

f. Membandingkan t_{tabel} dan t_{hitung}

Tujuan membandingkan t_{tabel} dan t_{hitung} adalah untuk mengetahui apakah Ho ditolak atau diterima berdasarkan kaidah pengujian.

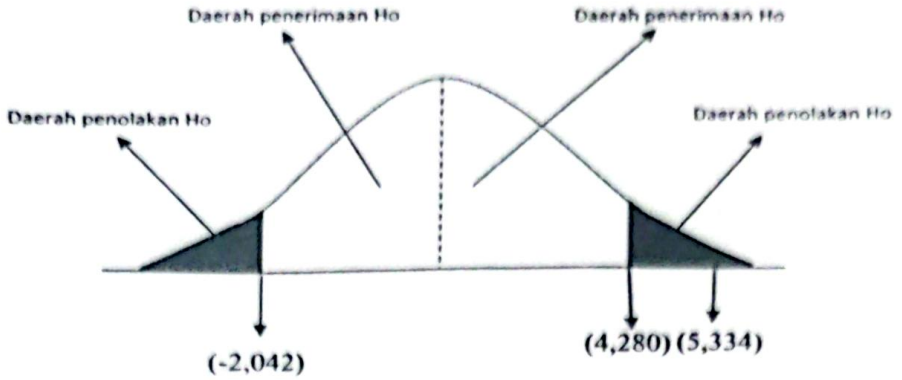
Ternyata: 1) -2,042<4,280> 2,042 sehingga tolak Ho.

2) -2,042<5,334> 2,042 sehingga tolak Ho.

g. Mengambil keputusan

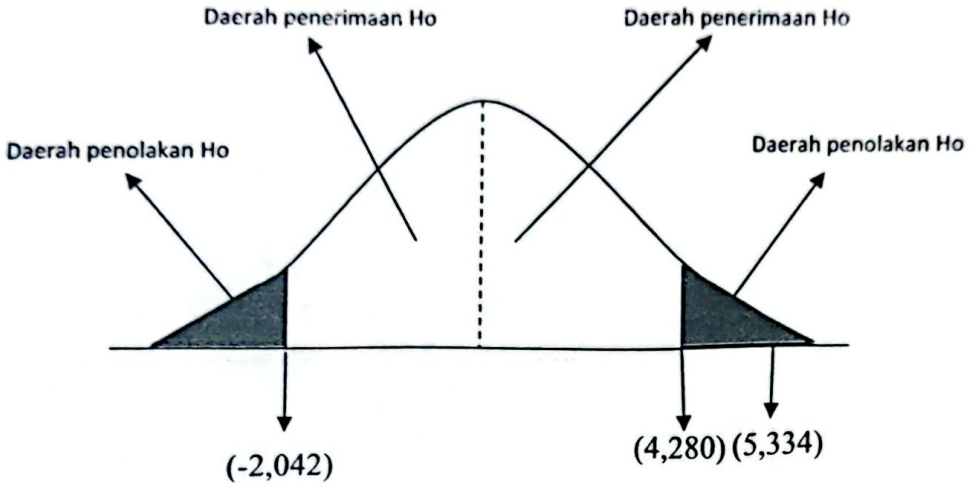
1) Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka tolak Ho. Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi dan kinerja karyawan.
2) Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka tolak Ho. Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan.

Gambar 5.3 Diagram Uji t Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan



Sumber : Data diolah

Gambar 5.4 Diagram Uji t Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan



Sumber : Data diolah

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca : Ibadah, Mengambil : Ilmu

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dari analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan hipotesa yang telah dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 0,449 dan memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial sebesar 4,280 (karena, 4,280 > 2.042 t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel})serta memiliki hubungan yang positif kuat sebesar 0,714.
2. Kedisiplinan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 0,560 dan memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial sebesar 5,334 (karena, 0,5334 > 2,042 t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}) serta memiliki hubungan yang positif kuat sebesar 0,772.
3. Kompensasi dan Kedisiplinan Keja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan sebesar 44,122 (karena, 44,122 > 3,33 f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel}) serta memiliki hubungan yang positif sangat kuat sebesar 0,868.

6.2 Saran

1) Pimpinan PT Bahana Unindo Teknik hendaknya memberikan kompensasi yang adil dan wajar dan sesuai. Kebijakan pemberian kompensasi yang wajar dan benar haruslah dilakukan. Hal ini karena pengaruh kompensasi terhadap berbagai aspek sangatlah besar. Secara umum pengaruh kompensasi sangat signifikan dan harus diperhatikam secara sungguh-sungguh oleh pihak perusahaan.

2) Pimpinan juga hendaknya memberikan arahan dan perhatian yang mampu mendorong kesadaran diri karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya sehingga mampu meningkatkan kedisiplinan karyawan. apabila karyawan

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan. SP, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia-Edisi Revisi.Cetakan kedelapan belas*. Jakarta:PT. Bumi Aksara.

Hamali, Yusuf, Arif. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber DayaManusia*,Cetakan pertama. Jakarta: PT. Buku Seru.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (TEORI DAN PRAKTIK)*,Cetakan kedua. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2015.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan kedua belas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM* , Cetakan ketujuh. Bandung: PT. Refika Aditama.

Mardika Candra Agus Putu, Bagia Wayan I. Yuliantini Nyoman Ni, " *PengaruhKompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada HotelPuri Bagus Lovina* ".Jurnal Manajemen, Vol 4, (2016).

Nurzaman, Kadar. 2014. *Manajemen Personalia*,Cetakan kesatu. Bandung: CV.Pustaka Setia.

Purnama Ctherine, Kempa Sesilya. " Pengaruh Kompensasi dan Disiplin KerjaTerhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima", JurnalManajemen Bisnis, AGORA Vol.4. No. 2. (2016).

Siregar. Sofyan. 2014 . *Metode Penelitian Kuantitatif : Dilengkapi PerbandinganPerhitungan Manual & SPSS*.Cetakan kedua. Jakarta: PT. KencanaPrenadameia Grub.

Utami. Mustika, Firziyanah. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin KerjaTerhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Gapura Omega AlphaLand, Depok). *Skripsi*. Jurusan Manajemen fakultas Ekonomi dan BisnisUniversitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

US. Supardi. 2013. *Aplikasi Statistik Dalam Penelitian-Edisi Revisi*. Jakarta:Change Publication.