

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DISDUS
INDONESIA**

SKRIPSI

Oleh :

Helen Tri Yanti

20150500056

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
KONSENTRASI SUMBER DAYA MANUSIA**



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2019

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DISDUS
INDONESIA**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Buddhi Dharma
Jenjang Pendidikan Strata 1**

Oleh :

Helen Tri Yanti

20150500056



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2019

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Helen Tri Yanti
NIM : 20150500056
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja
Karyawan pada PT. Disdus Indonesia

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

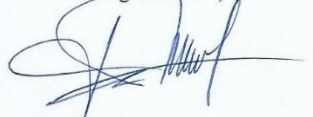
Tangerang, 30 Agustus 2018

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja
Karyawan pada PT. Disdus Indonesia

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Helen Tri Yanti

NIM : 20150500056

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas
Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana
Manajemen (S.M.).

Menyetujui,
Pembimbing,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

Tangerang, 13 Desember 2018

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Eso Hernawan, S.E., M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Helen Tri Yanti

NIM : 20150500056

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja
Karyawan pada PT. Disdus Indonesia

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,
Pembimbing,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

Tangerang, 13 Desember 2018

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

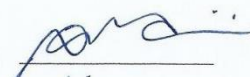
Nama Mahasiswa : Helen Tri Yanti
NIM : 20150500056
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja
Karyawan pada PT. Disdus Indonesia

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat
“**SANGAT MEMUASKAN**” oleh Tim Penguji pada hari Jumat, tanggal 18
Januari 2019.

Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : Andy, S.E., M.M.
NIDN : 0427068101



Penguji I : Gregorius Widiyanto, S.E., M.M.
NIDN : 0317116001



Penguji II : Tjong Se Fung, S.E., M.M.
NIDN : 0405096805



Dekan Fakultas Bisnis,



Sutrisna, SE., SH., MM., M.Kn
NIDN : 0421077402

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini merupakan rumusan dan original. Penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti : buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data primer, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Pembantu Ketua Bidang Akademik atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan Keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 13 Desember 2018
Yang membuat pernyataan,



Helen Tri Yanti
20150500056

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DISDUS INDONESIA

ABSTRAK

Penulisan Skripsi ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Disdus Indonesia. Penelitian yang dilakukan adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan di PT Disdus Indonesia menggunakan metode sampel slovin.

Dari hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh hasil persamaan $Y = 2,348 + 0,496 X_1 + 0,417 X_2$ dan hasil koefisien korelasi kompensasi memiliki korelasi yang positif dengan tingkat hubungan kuat terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,639. Disiplin Kerja memiliki korelasi yang positif dengan tingkat hubungan kuat terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,638.

Dari hasil korelasi variabel, Kompensasi mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 40,8% dan sisanya 59,2% dipengaruhi faktor lain. Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 40,7% dan sisanya 59,3% dipengaruhi faktor lain.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh t_{hitung} untuk Kompensasi sebesar 3,603, dan t_{hitung} untuk Disiplin Kerja sebesar 3,577, dengan t_{tabel} sebesar 1,991 yang diperoleh dari t_{tabel} distribusi untuk $df = 80-2$ dan *level of significant* 0,05. Dengan kata lain H_a diterima dan H_o ditolak karena $t_{hitung} \geq t_{tabel}$.

Berdasarkan uji hipotesis untuk Kompensasi dan Disiplin Kerja diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 37,336 dengan f_{tabel} sebesar 3,11 dengan tingkat signifikan 0,000, angka $0,000 \leq 0,05$ dengan demikian H_o ditolak dan H_a diterima, karena $f_{hitung} \geq f_{tabel}$. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, bila Kompensasi dan Disiplin Kerja dapat dijalankan dengan baik maka dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

THE IMPACT OF COMPENSATION AND WORK DICIPLINE TOWARDS EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT DISDUS INDONESIA

ABSTRACT

The purpose of this writing is to find out how compensation and work dicipline affect employee performance at PT Disdus Indonesia. This research is done by distributing the questionnaire to all employements at PT Disdus Indonesia using slovin sampling method.

Based on multiple linear regression analysis results, obtained the results of the equation $Y = 2,348 + 0,496 X1 + 0,417 X2$ and the coefficient of correlation of compensation has a strong positive correlation towards employee performance, that is equal to 0.639. The coefficient of correlation of work dicipline has a strong positive correlation towards employee performance, that is equal to 0.638.

From the results of a correlation between variables, compensation is affecting employee performance 40.8% and the remaining 59.2% influenced the rest of other factors. Work dicipline is affecting employee performance 40,7% and 59,3% influenced the rest of other factors.

Based on the hypothesis test results, obtained t_{count} for compensation is 3.603, and t_{count} for work dicipline is 3.577, with $t_{table} = 1.991$, obtained from the distribution of t_{table} for $df = 8-2$ and 0.05 level of significant. It means H_a is accepted, H_o is rejected because $t_{count} \geq t_{table}$.

Based on hypothesis test for compensation and work dicipline obtained $f_{count} = 37.336$ and $f_{table} = 3.11$ with level of significant 0.000, $0.000 \leq 0.05$ it means H_o is rejected, and H_a is accepted, because $f_{count} \geq f_{table}$. Based on the results of this research it can be concluded that there is a correlation between compensation and work dicipline towards employee performance, when compensation and work dicipline can be run properly, it means it can affect employee performance.

Keywords : Compensation, Work Dicipline, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan Puji Syukur dan terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa atas karunia yang telah dilimpahkan kepada penulis sehingga penulisan skripsi yang disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan kelulusan dalam jenjang pendidikan Strata 1 di Universitas Buddhi Dharma yang berjudul “PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DISDUS INDONESIA.” dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan dan bimbingan dari pihak lain, baik secara langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungannya sehingga skripsi ini terselesaikan, yaitu kepada :

1. Bapak Prof. Dr. KPH Harimurti Kridalaksana, selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
2. Bapak Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
4. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing yang telah memberi banyak masukan, waktu, serta dukungan dalam penyusunan skripsi ini.

5. Kedua Orang Tua dan Keluarga yang selalu memberikan dukungan dan doa.
6. Seluruh Manajemen di PT Disdus Indonesia yang telah banyak membantu penulis untuk melakukan riset dan menyediakan data-data yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan Ilmu Pengetahuan kepada penulis.
8. Seluruh Petugas Perpustakaan Universitas Buddhi Dharma yang telah banyak membantu penulis mencari referensi buku.
9. Dwi Apriyan, Juansan, Yopi serta teman-teman yang telah membantu, mendukung, dan memberikan doa dalam penulisan skripsi ini.
10. Pihak-pihak lain yang tidak dapat ditulis satu persatu disini, terima kasih atas bantuan dan dukungannya dalam segi apapun kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis sadar bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, maka dari itu penulis dengan senang hati menerima saran-saran dan kritik yang membangun dari pembaca maupun dari pihak-pihak yang terkait dalam usaha penyempurnaan skripsi ini.

Tangerang, 13 Desember 2018

Penulis



Helen Tri Yanti

DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL LUAR

JUDUL DALAM

TANDA PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

TANDA PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN

ABSTRAK i

ABSTRACT ii

KATA PENGANTAR iii

DAFTAR ISI v

DAFTAR TABEL x

DAFTAR GAMBAR xii

DAFTAR LAMPIRAN xiii

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang 1

B. Identifikasi Masalah 4

C. Rumusan Masalah 5

D. Tujuan Penelitian 5

E. Manfaat Penelitian 6

F. Sistematika Penulisan 6

| | | |
|----------------|--|-----------|
| BAB II | LANDASAN TEORI | 8 |
| A. | Gambaran Umum Teori | 8 |
| 1. | Fungsi Manajerial MSDM | 9 |
| 2. | Fungsi Operasional | 10 |
| 3. | Pengertian Kompensasi | 13 |
| a. | Tujuan Kompensasi | 13 |
| b. | Jenis-jenis Kompensasi | 15 |
| 4. | Pengertian Disiplin Kerja | 19 |
| a. | Indikator-indikator Kedisiplinan | 20 |
| b. | Penegakkan Disiplin Kerja | 23 |
| 5. | Pengertian Kinerja Karyawan | 24 |
| a. | Dimensi Kinerja | 25 |
| B. | Penelitian Terdahulu | 26 |
| C. | Kerangka Pemikiran | 31 |
| D. | Perumusan Hipotesis | 33 |
| BAB III | METODOLOGI PENELITIAN | 34 |
| A. | Jenis Penelitian | 34 |
| B. | Objek Penelitian | 36 |
| 1. | Sejarah Singkat Perusahaan | 36 |
| 2. | Visi dan Misi Perusahaan | 38 |
| 3. | Struktur Organisasi | 39 |
| C. | Jenis dan Sumber Data | 40 |
| D. | Populasi dan Sampel | 40 |
| 1. | Populasi | 40 |
| 2. | Sampel | 41 |
| E. | Teknik Pengumpulan Data | 41 |
| F. | Operasionalisasi Variabel Penelitian | 43 |
| G. | Teknik Analisis Data | 45 |
| 1. | Analisa Deskripsi Data | 45 |
| 2. | Frekuensi Data | 45 |

| | | |
|---|--|-----------|
| 3. | Uji Validitas | 46 |
| 4. | Uji Reliabilitas | 47 |
| 5. | Uji Asumsi Klasik | 47 |
| a. | Uji Nomalitas | 48 |
| b. | Uji Homogenitas | 48 |
| c. | Uji Linearitas | 49 |
| d. | Uji Multikolinearitas | 50 |
| e. | Uji Heteroskedastisitas | 50 |
| 6. | Uji Hipotesis | 51 |
| a. | Regresi Linear Sederhana | 51 |
| b. | Regresi Linear Berganda | 52 |
| c. | Koefisien Korelasi | 52 |
| d. | Koefisien Determinasi | 53 |
| e. | Pengujian secara parsial | 54 |
| f. | Pengujian secara simultan | 55 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | | 57 |
| A. | Deskripsi Data Hasil Penelitian | 57 |
| B. | Analisa Hasil Penelitian | 59 |
| 1. | Frekuensi Data | 59 |
| a. | Frekuensi Data Responden | 59 |
| b. | Uji Frekuensi Kompensasi (X1)..... | 61 |
| c. | Uji Frekuensi Disiplin Kerja (X2)..... | 68 |
| d. | Uji Frekuensi Kinerja Karyawan (Y)..... | 75 |
| 2. | Uji Validitas dan Reliabilitas | 82 |
| a. | Uji Validitas dan Reliabilitas (X1)..... | 82 |
| b. | Uji Validitas dan Reliabilitas (X2)..... | 84 |
| c. | Uji Validitas dan Reliabilitas (Y)..... | 86 |
| 3. | Uji Asumsi Klasik | 88 |
| a. | Uji Nomalitas | 88 |
| b. | Uji Multikolinearitas | 90 |

| | | |
|--------------|---|------------|
| c. | Uji Heteroskedastisitas | 91 |
| d. | Uji Linearitas | 92 |
| e. | Uji Homogenitas | 94 |
| C. | Pengujian Hipotesis | 96 |
| 1. | Regresi Linear Sederhana X1 terhadap Y | 96 |
| a. | Koefisien Korelasi | 97 |
| b. | Koefisien Determinasi | 97 |
| c. | Uji T (Parsial) | 97 |
| 2. | Regresi Linear Sederhana X2 terhadap Y | 98 |
| a. | Koefisien Korelasi | 99 |
| b. | Koefisien Determinasi | 99 |
| c. | Uji T (Parsial) | 100 |
| 3. | Regresi Linear Berganda X1, X2 terhadap Y | 101 |
| a. | Koefisien Korelasi | 102 |
| b. | Koefisien Determinasi | 102 |
| c. | Uji F (Simultan) | 103 |
| D. | Pembahasan | 103 |
| 1. | Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan | 103 |
| 2. | Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan | 104 |
| 3. | Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan | 105 |
| BAB V | PENUTUP | 106 |
| A. | Kesimpulan | 106 |
| B. | Implikasi | 108 |
| 1. | Implikasi Teoritis | 108 |
| 2. | Impikasi Manajerial | 108 |
| 3. | Implikasi Metodologi | 109 |
| C. | Saran | 110 |
| 1. | Saran Untuk Kebijakan Perusahaan | 110 |
| 2. | Saran Untuk Pengembangan Ilmu | 112 |

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

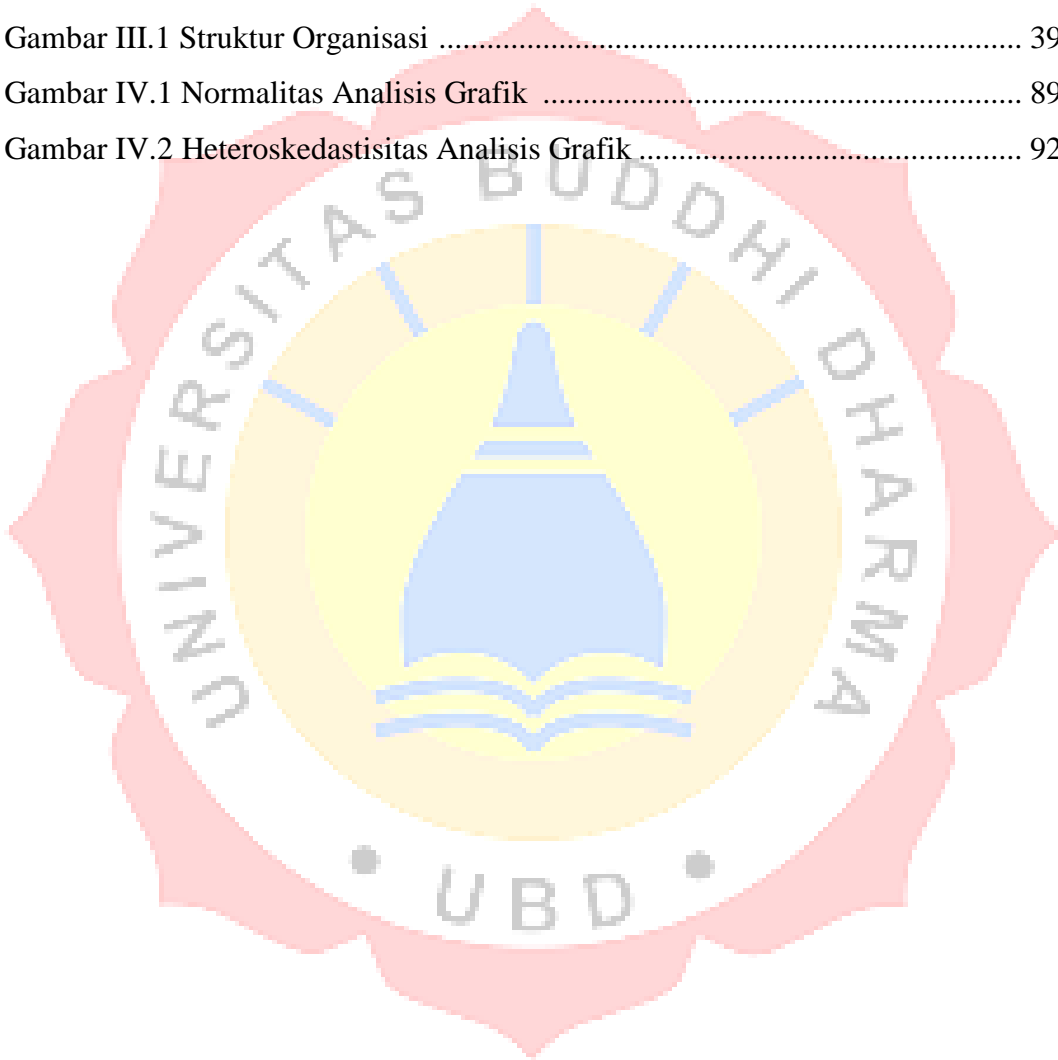
| | Halaman |
|---|---------|
| Tabel II.1 Penelitian Terdahulu..... | 26 |
| Tabel III.1 Operasional Variabel..... | 43 |
| Tabel III.2 Interpretasi Koefisien Korelasi..... | 53 |
| Tabel IV.1 Analisis Deskripsi Data | 57 |
| Tabel IV.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 59 |
| Tabel IV.3 Data Responden Berdasarkan Usia..... | 60 |
| Tabel IV.4 Data Responden Berdasarkan Pendidikan | 60 |
| Tabel IV.5 Tanggapan Responden mengenai Gaji | 61 |
| Tabel IV.6 Tanggapan Responden mengenai Upah..... | 62 |
| Tabel IV.7 Tanggapan Responden mengenai Insentif | 63 |
| Tabel IV.8 Tanggapan Responden mengenai Fasilitas | 63 |
| Tabel IV.9 Tanggapan Responden mengenai Tunjangan | 64 |
| Tabel IV.10 Tanggapan Responden mengenai Dana Pensiun | 65 |
| Tabel IV.11 Tanggapan Responden mengenai Karir..... | 65 |
| Tabel IV.12 Tanggapan Responden mengenai Pesangon | 66 |
| Tabel IV.13 Tanggapan Responden mengenai Lingkungan Kerja | 67 |
| Tabel IV.14 Tanggapan Responden mengenai Penghargaan..... | 67 |
| Tabel IV.15 Tanggapan Responden mengenai Tujuan dan Kemampuan..... | 68 |
| Tabel IV.16 Tanggapan Responden mengenai Teladan Pemimpin | 69 |
| Tabel IV.17 Tanggapan Responden mengenai Balas Jasa..... | 69 |
| Tabel IV.18 Tanggapan Responden mengenai Keadilan..... | 70 |
| Tabel IV.19 Tanggapan Responden mengenai Waskat | 71 |
| Tabel IV.20 Tanggapan Responden mengenai Sanksi Hukuman | 72 |
| Tabel IV.21 Tanggapan Responden mengenai Ketegasan..... | 72 |
| Tabel IV.22 Tanggapan Responden mengenai Hubungan Kemanusiaan | 73 |
| Tabel IV.23 Tanggapan Responden mengenai Aturan yang pasti | 74 |
| Tabel IV.24 Tanggapan Responden mengenai Kompensasi..... | 74 |
| Tabel IV.25 Tanggapan Responden mengenai Ketepatan dalam Pekerjaan..... | 75 |

| | |
|---|-----|
| Tabel IV.26 Tanggapan Responden mengenai Kecepatan dalam Pekerjaan..... | 76 |
| Tabel IV.27 Tanggapan Responden mengenai Kepuasan Pelanggan | 77 |
| Tabel IV.28 Tanggapan Responden mengenai Ketelitian dalam bekerja | 77 |
| Tabel IV.29 Tanggapan Responden mengenai Profesionalisme..... | 78 |
| Tabel IV.30 Tanggapan Responden mengenai Kerja Sama..... | 79 |
| Tabel IV.31 Tanggapan Responden mengenai Keberanian..... | 79 |
| Tabel IV.32 Tanggapan Responden mengenai Kerajinan..... | 80 |
| Tabel IV.33 Tanggapan Responden mengenai Semangat Kerja..... | 81 |
| Tabel IV.34 Tanggapan Responden mengenai Komitmen | 82 |
| Tabel IV.35 Case Processing Summary (X1) | 83 |
| Tabel IV.36 Reliability Statistics (X1)..... | 83 |
| Tabel IV.37 Item-Total Statistics (X1) | 84 |
| Tabel IV.38 Case Processing Summary (X2) | 85 |
| Tabel IV.39 Reliability Statistics (X2)..... | 85 |
| Tabel IV.40 Item-Total Statistics (X2) | 86 |
| Tabel IV.41 Case Processing Summary (Y) | 87 |
| Tabel IV.42 Reliability Statistics (Y)..... | 87 |
| Tabel IV.43 Item-Total Statistics (Y) | 88 |
| Tabel IV.44 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test..... | 90 |
| Tabel IV.45 Coefficients..... | 91 |
| Tabel IV.46 Uji Linearitas Variabel X1 terhadap Y | 93 |
| Tabel IV.47 Uji Linearitas Variabel X2 terhadap Y | 94 |
| Tabel IV.48 Uji Homoginitas Variabel X1 terhadap Y | 95 |
| Tabel IV.49 Uji Homoginitas Variabel X2 terhadap Y | 95 |
| Tabel IV.50 Coefficient | 96 |
| Tabel IV.51 Model Summary | 97 |
| Tabel IV.52 Coefficient | 98 |
| Tabel IV.53 Model Summary | 99 |
| Tabel IV.54 Coefficient | 101 |
| Tabel IV.55 Model Summary | |

| | |
|-------------------------|-----|
| Tabel IV.56 Anova | 103 |
|-------------------------|-----|

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---|---------|
| Gambar II.1 Model Kerangka Pemikiran | 32 |
| Gambar III.1 Struktur Organisasi | 39 |
| Gambar IV.1 Normalitas Analisis Grafik | 89 |
| Gambar IV.2 Heteroskedastisitas Analisis Grafik | 92 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|-------------------|-------------------------------|
| Lampiran 1 | Kuesioner |
| Lampiran 2 | Tabulasi Data X1 |
| Lampiran 3 | Tabulasi Data X2 |
| Lampiran 4 | Tabulasi Data Y |
| Lampiran 5 | Tabulasi Deskripsi Data |
| Lampiran 6 | Frekuensi Data Responden |
| Lampiran 7 | Tabulasi Frekuensi X1 |
| Lampiran 8 | Tabulasi Frekuensi X2 |
| Lampiran 9 | Tabulasi Frekuensi Y |
| Lampiran 10 | Validitas dan Reliabilitas X1 |
| Lampiran 11 | Validitas dan Reliabilitas X2 |
| Lampiran 12 | Validitas dan Reliabilitas Y |
| Lampiran 13 | Uji Normalitas Data |
| Lampiran 14 | Uji Multikoleniaritas |
| Lampiran 15 | Uji Heteroskedisitas |
| Lampiran 16 | Uji Linearitas X1 terhadap Y |
| Lampiran 17 | Uji Linearitas X2 terhadap Y |
| Lampiran 18 | Uji Homoginitas X1 terhadap Y |
| Lampiran 19 | Uji Homoginitas X2 terhadap Y |
| Lampiran 20 | Regresi Linear Sederhana X1 |
| Lampiran 21 | Regresi Linear Sederhana X2 |
| Lampiran 22 | Regresi Linear Berganda |
| Lampiran 23 | Tabel r |
| Lampiran 24 | Tabel f |
| Lampiran 25 | Tabel t |
| Lampiran 26 | Foto Responden |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset perusahaan yang paling penting, yang dapat menentukan perkembangan perusahaan dan kemampuan perusahaan dalam bersaing dengan perusahaan lain yang bergerak dibidang yang sama. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan benar dapat membantu perusahaan menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki. Penempatan divisi yang tepat untuk karyawan dapat membuat karyawan menunjukkan keunggulan yang mereka miliki, sehingga perusahaan dapat membantu mengembangkan kemampuannya semaksimal mungkin untuk membantu mencapai tujuan perusahaan.

Diera globalisasi ini, banyak perusahaan yang menggantikan tenaga manusia dengan tenaga mesin. Semakin berkembangnya teknologi, maka semakin berkembangnya juga mesin-mesin canggih yang dapat digunakan perusahaan untuk melakukan pekerjaan. Akan tetapi, perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun perusahaan telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun pesatnya kemajuan teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan sulit untuk tercapai, dengan

demikian sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan



bimbingan dari perusahaan secara umum dan khusus berdasarkan kemampuan yang dimiliki sumber daya manusia tersebut agar perusahaan dapat memanfaatkannya dengan maksimal.

Dengan semakin banyaknya pesaing-pesaing yang bergerak didalam bidang yang sama dan lokasinya berada dalam satu kawasan yang sama, mengharuskan perusahaan untuk selalu menunjukkan kemampuan dan keunikan terbaik yang mereka miliki, yang tidak ada di perusahaan lain, agar perusahaan dapat terus berkembang dan mampu bersaing dengan perusahaan manapun. Baik dalam bidang teknologi ataupun kemampuan karyawannya yang diharuskan selalu dilatih dan dikembangkan dengan maksimal.

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting bagi karyawan dalam memaksimalkan pekerjaan yang di kerjakannya untuk membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi dapat dijadikan sebagai pancingan agar karyawan tersebut termotivasi dan lebih semangat dalam bekerja, karena apabila kinerjanya bagus dan sesuai yang diharapkan perusahaan, karyawan tersebut akan mendapatkan timbal balik yang sesuai dengan hasil kerjanya dari perusahaan. Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan berdasarkan hasil kerjanya, dapat membuat karyawan bekerja dan memberikan yang terbaik untuk perusahaan secara maksimal. Kompensasi yang diberikan dapat membantu karyawan memenuhi kebutuhannya dan mendukung pelaksanaan pekerjaannya sehingga karyawan tidak perlu merasa khawatir dan dapat bekerja dengan tenang.

PT Disdus Indonesia merupakan perusahaan penjualan *online (e-commerce)* yang bergerak didalam bidang *retail* situs web dan aplikasi ponsel. PT Disdus Indonesia menawarkan banyak sekali diskon-diskon khusus berupa makanan, kecantikan, relaksasi, aktivitas, hiburan, jasa dan paket liburan dalam bentuk voucher melalui aplikasi yang dinamakan fave. Untuk menggunakan aplikasinya, kita hanya perlu unduh aplikasi tersebut menggunakan *smartphone* yang kita punya. Setelah itu, kita harus *log in* dan membeli voucher yang kita inginkan. Apabila kita ingin menggunakan vouchernya, kita hanya perlu memperlihatkan bukti pembayaran kita lewat aplikasi fave.

Berdasarkan hasil observasi mengenai kompensasi yang diberikan oleh PT Disdus Indonesia kepada karyawannya, menunjukkan kompensasi yang diberikan kepada karyawan mengalami permasalahan. Bonus yang diharapkan tidak sesuai dengan loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan tunjangan kesehatan yang disediakan oleh perusahaan kurang mencukupi. Kompensasi yang diterima dibawah standar, sehingga dapat mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai.

Selain kompensasi, disiplin kerja juga merupakan faktor penting untuk mendukung perusahaan bersaing dengan pesaingnya dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja dapat berupa mengerjakan pekerjaan tepat pada waktunya, selalu datang tepat waktu, rendahnya tingkat absensi di perusahaan, dll. Disiplin kerja dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan pekerjaan. Jika disiplin dalam suatu perusahaan tidak di

tegakkan maka kemungkinan tujuan yang ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Disiplin kerja yang berada pada PT Disdus Indonesia secara keseluruhan masih belum optimal, masih ada saja karyawan yang melanggar ketentuan disiplin kerja yang ditetapkan perusahaan.

Kinerja karyawan yang maksimal adalah gambaran dari berhasilnya pengelolaan sumber daya manusia diperusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai karyawan tersebut dalam mencapai pekerjaannya. Karyawan yang bekerja secara giat dan maksimal dapat membantu perkembangan perusahaan secara pesat. Perusahaan harus memaksimalkan semua kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan permasalahan diatas dapat diduga bahwa rendahnya kinerja karyawan pada PT Disdus Indonesia disebabkan karena beberapa faktor, diantaranya rendahnya kompensasi yang diberikan perusahaan dan rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, penulis mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DISDUS INDONESIA”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, penulis mencoba mengidentifikasi masalah-masalah yang ada di PT Disdus Indonesia, terutama

masalah yang berhubungan dengan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun identifikasi masalahnya sebagai berikut :

1. Kompensasi yang diberikan belum meningkatkan kinerja karyawan pada PT Disdus Indonesia.
2. Rendahnya disiplin kerja karyawan PT Disdus Indonesia.
3. Kinerja karyawan pada PT Disdus Indonesia belum optimal.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Disdus Indonesia?
2. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Disdus Indonesia?
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Disdus Indonesia?

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan didalam PT Disdus Indonesia, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Disdus Indonesia.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Disdus Indonesia.

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Disdus Indonesia.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a) Dapat menambah ilmu dan pengetahuan baru khususnya mengenai kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.
- b) Dapat digunakan sebagai dasar studi pembandingan dan referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi penulis, penelitian ini merupakan suatu media untuk belajar dalam menganalisis permasalahan yang terjadi dalam dunia kerja dan mengaplikasikan teori-teori yang di dapatkan selama kuliah, sebagai bekal ilmu dunia kerja kelak.
- b) Bagi perusahaan, penelitian ini dapat menjadi salah satu masukan dalam menerapkan kompensasi dan disiplin kerja, yang akan berdampak terhadap kinerja karyawan.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Penulisan skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab dengan beberapa sub bab. Agar mendapat arah dan gambaran yang jelas mengenai hal yang tertulis. Adapun pembagian bab adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Berisi gambaran umum teori terkait variable independen dan dependen, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan perumusan hipotesa.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sample, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variable penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi deskripsi data hasil penelitian variable independen dan dependen, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan, implikasi dan saran.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Berikut beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Alam yang penulis kutip dari beberapa ahli :

Menurut (Dessler 2016, 4) mengatakan bahwa :

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.”

Menurut (Suparyadi 2015, 2) mengatakan bahwa :

“Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan.”

Menurut (Sedarmayanti 2017, 3) mengatakan bahwa :

“Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakkan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.”

Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sebuah proses mengolah dan meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan, melalui fungsi-fungsi yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Setelah menjelaskan pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, penulis akan membahas tentang ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia. Berikut adalah ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia : Menurut (Sedarmayanti 2017, 6) menjelaskan bahwa ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi :

1. Fungsi Manajerial MSDM

a) Perencanaan

Setiap manajer harus menyadari pentingnya perencanaan, manajer perlu mencurahkan perhatian untuk fungsi perencanaan.

b) Pengorganisasian

Setelah rangkaian tindakan yang akan dilakukan ditetapkan, maka akan ditetapkan organisasi beserta pegawai untuk melaksanakannya. Organisasi adalah alat mencapai tujuan. SDM membentuk organisasi dalam merancang struktur hubungan antara jabatan, kepegawaian, dan faktor fisik.

c) Penggerakan

Apabila perusahaan sudah mempunyai perencanaan lengkap dengan orang-orangnya untuk melaksanakan rencana kegiatan, fungsi

penggerakkan penting karena sebagai langkah awal untuk menggerakkan, mengarahkan, memotivasi, mengusahakan tenaga kerja bekerja rela, efektif, dan efisien.

d) Pengawasan

Fungsi pengawasan adalah untuk mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana. Bila terjadi penyimpangan, di ambil tindakan koreksi/penyusunan kembali rencana untuk penyesuaian yang diperlukan atas penyimpangan yang tidak dapat dihindari.

2. Fungsi Operasional

a) Pengadaan

Pengadaan SDM merupakan kegiatan memperoleh SDM tepat dari kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengadaan SDM menjadi lingkup pekerja/tanggung jawab divisi SDM.

b) Pengembangan SDM

Pengembangan merupakan proses pendidikan jangka panjang, dimana pegawai manajerial mempelajari konsep dan teori secara otomatis.

c) Kompensasi/Balas Jasa

Fungsi balas jasa adalah pemberian penghargaan langsung dan tidak langsung, dalam bentuk material dan non material yang adil dan layak kepada pegawai/kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan perusahaan.

d) Pengintegrasian Pegawai

Fungsi pengintegrasian berusaha memperoleh keamanan kepentingan pegawai, perusahaan, dan masyarakat. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami perasaan dan sikap pegawai untuk menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan/kebijakan terkait masalah SDM, seperti keluhan, tuntutan, tindakan disiplin, unjuk rasa, pemogokan, sabotase, dan lain-lain.

e) Pemeliharaan Pegawai

Fungsi pemeliharaan pegawai berkaitan dengan usaha mempertahankan kesinambungan dari keadaan yang telah dicapai melalui fungsi sebelumnya. Dua aspek utama pegawai yang dipertahankan dalam fungsi pemeliharaan : sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan kondisi fisik pegawainya.

f) Pemutusan Hubungan Kerja

Untuk mengembalikan pegawai ke masyarakat asalnya, fungsi pemutusan hubungan kerja akan kompleks dan penuh tantangan karena pegawai akan meninggalkan perusahaan walaupun belum habis masa kerjanya. Oleh karena itu, menjadi tanggung jawab perusahaan untuk memenuhi kebutuhan tertentu yang timbul akibat tindakan pemutusan hubungan kerja, seperti memberi uang pesangon, uang ganti rugi, dan hak pensiun. Proses pemutusan hubungan kerja yang sering terjadi

adalah pemensiunan, pemberhentian, dan pemecatan pegawai yang tidak memenuhi harapan/keinginan perusahaan.

g) Peran MSDM dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan

Aspek penting lain dari MSDM adalah peranannya dalam mencapai tujuan perusahaan secara terpadu dalam kepentingan individu pegawai, kepentingan perusahaan, dan kepentingan masyarakat luas menuju tercapainya efektivitas dan efisiensi perusahaan.

Setelah menjelaskan pengertian dan ruang lingkup dari Manajemen Sumber Daya Manusia, penulis akan menjelaskan tentang tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia. Berikut adalah tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia :

Menurut (Sedarmayanti 2017, 9) tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

- a) Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
- b) Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan/organisasi perusahaan.
- c) Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
- d) Menyediakan sarana komunikasi antar pegawai dan manajemen organisasi.
- e) Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.

- f) Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer dalam mencapai tujuan.

3. Pengertian Kompensasi

Menurut (Sedarmayanti 2017, 173) mengatakan bahwa:

“Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan/organisasi.”

Menurut (Suparyadi 2015, 271) mengatakan bahwa :

“Kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik bersifat finansial maupun nonfinansial.”

Menurut (Bangun 2012, 254) mengatakan bahwa :

“Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya.”

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diberikan perusahaan untuk karyawannya berdasarkan apa yang telah dicapai karyawan tersebut dalam pekerjaannya.

a) Tujuan Kompensasi

Menurut (Suparyadi 2015, 275) kompensasi memiliki beberapa tujuan sebagai berikut :

1) Menghargai Kinerja

Pemberian kompensasi kepada karyawan harus mampu memperkuat perilaku kerja mereka yang diinginkan oleh perusahaan, seperti tanggung jawab dan komitmen, serta berperan sebagai perangsang untuk memperbaiki perilaku kerja pada waktu yang akan datang.

2) **Memperoleh SDM yang Berkualitas**

Kompensasi yang ditetapkan oleh perusahaan harus mampu bersaing dipasar tenaga kerja, secara dapat menarik pelamar kerja secara luas, terutama dari mereka yang memiliki kompetensi tinggi yang sesuai dengan spesifikasi jenis pekerjaan yang lowong.

3) **Mempertahankan Karyawan**

Karyawan yang memiliki kinerja unggul merupakan *human capital* yang sangat berharga untuk mempertahankan eksistensi dan memajukan perusahaan dalam persaingan lingkungan bisnis yang makin ketat. Oleh karena itu, pemberian kompensasi harus mampu mempertahankan karyawan seperti ini dari godaan perusahaan lain.

4) **Menjamin Keadilan**

Pemberian kompensasi yang dirasakan tidak adil oleh karyawan akan dapat menimbulkan keirihatian, yang mana hal ini dapat berakibat pada terjadinya ketidakpuasan kerja, atau adanya karyawan yang keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, pemberian kompensasi harus mampu menjamin adanya rasa keadilan baik secara internal maupun eksternal, agar semua karyawan dapat dengan tenang dan berkonsentrasi penuh dalam melakukan pekerjaannya.

5) Mengendalikan Biaya

Kompensasi merupakan komponen biaya yang cukup besar, sehingga memiliki pengaruh cukup besar pula terhadap biaya produksi secara keseluruhan. Oleh karena itu, manajemen kompensasi harus dilakukan secara efektif dan efisien, sehingga mampu mewujudkan kontribusi yang optimal dari para karyawan, tetapi dengan biaya yang layak.

6) Mengikuti Peraturan Pemerintah

Perwujudan kesejahteraan para karyawan oleh pemerintah dilakukan melalui penetapan peraturan perundang-undangan, yaitu mengatur besaran gaji atau upah minimal yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Perusahaan yang beroperasi disuatu negara harus mentaati peraturan ini dengan cara memberikan gaji atau upah kepada karyawannya dengan besaran minimal sama dengan yang ditetapkan oleh pemerintah itu.

b) Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut (Suparyadi 2015, 272) jenis-jenis kompensasi adalah sebagai berikut :

1) Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan selama karyawan tersebut masih aktif melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kompensasi

langsung dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial.

a) Kompensasi Finansial

1) Gaji

Gaji adalah sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan secara tetap sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan, yaitu dengan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Didalam gaji ini sudah termasuk kompensasi atas lamanya seorang karyawan mengabdikan diri diorganisasi atau perusahaan. Artinya bahwa dua orang karyawan yang melakukan pekerjaan yang sama, tetapi penerimaan gajinya dapat berbeda karena mereka berbeda dalam hal lamanya mengabdikan (masa kerja) diorganisasi atau perusahaan tersebut.

2) Upah

Upah adalah imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Berbeda dengan gaji yang besarnya diberikan secara tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Dalam upah ini termasuk pula upah yang diberikan kepada karyawan yang

sudah menerima gaji, tetapi mereka juga melakukan kerja lembur atau *overtime*.

3) Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya sebagai tuntutan pekerjaan yang melebihi karyawan lain, baik pikiran, tenaga, dan psikologis. Tunjangan ini terdiri dari tunjangan jabatan, tunjangan fungsional, tunjangan istri, tunjangan anak.

4) Insentif

Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif juga diberikan kepada karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan potensi risiko cukup tinggi, misalnya kemungkinan terjadinya gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan itu (contoh, petugas dibagian radiologi dirumah sakit, petugas bagian arsip, dan lain-lain), karyawan yang melaksanakan tugas khusus (diluar tugas rutin), dan lain-lain.

b) Kompensasi Nonfinansial

Kompensasi nonfinansial merupakan imbalan dalam bentuk fasilitas yang diberikan kepada karyawan selama mereka aktif melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam organisasi atau perusahaan. Kompensasi nonfinansial diberikan sebagai imbalan kepada karyawan tertentu

atau seluruh karyawan, seperti mobil atau bus dinas, perumahan atau mess, balai kesehatan perusahaan atau asuransi tenaga kerja, atau saham.

2) Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan yang sudah mengakhiri masa baktinya diorganisasi atau perusahaan karena pensiun atau meninggal dunia, sebagai penghargaan atas jasa-jasa karyawan tersebut selama mengabdikan diri diorganisasi atau perusahaan. Kompensasi tidak langsung dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial.

a) Kompensasi Finansial

1) Pensiun Penuh

Kompensasi finansial tidak langsung yang berupa uang pensiun diberikan kepada karyawan yang diberhentikan dari pekerjaannya karena telah mencapai batas usia pensiun maksimum. Uang pensiun ini biasanya diberikan sampai karyawan yang bersangkutan meninggal dunia.

2) Pensiun Dini

Kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan kepada mereka yang pensiun dini dengan masa kerja minimal tertentu, jumlahnya lebih kecil dari pada kompensasi yang diberikan kepada mereka yang pensiun penuh.

3) Pesangon

Pesangon merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang diberhentikan dari pekerjaannya karena melakukan suatu pelanggaran yang berdasarkan peraturan yang berlaku dapat dikenai sanksi pemecatan. Berbeda dengan pensiun, uang pesangon hanya diberikan satu kali, yaitu bersamaan dengan diberhENTIKANNYA karyawan tersebut dari organisasi atau perusahaan, dan besarnya sesuai dengan ketentuan masing-masing perusahaan.

4) Pensiun Janda/Duda

Pensiun janda/duda diberikan kepada janda/duda dari karyawan/karyawati yang diberhentikan dari pekerjaan karena meninggal dunia. Besarnya kompensasi pensiun janda/duda didasarkan pada peraturan pemerintah atau organisasi yang bersangkutan.

b) Kompensasi Nonfinansial

Kompensasi nonfinansial tidak langsung diberikan kepada mereka yang pensiun penuh atau pensiun dini, yaitu berupa asuransi kesehatan.

4. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Zainal, et al. 2015, 599) mengatakan bahwa :

“Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Menurut (Wahjono 2015, 184) mengatakan bahwa :

“Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya.”

Menurut (Sinambela 2016, 335) mengatakan bahwa :

“Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa disiplin adalah suatu tindakan mematuhi dan melakukan peraturan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

a) Indikator-Indikator Kedisiplinan

Adapun indikator-indikator disiplin kerja menurut (Hasibuan 2017, 194) adalah sebagai berikut :

1) Tujuan dan Kemampuan

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

Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja bersungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) **Teladan Pimpinan**

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3) **Balas Jasa**

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

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 menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah

ditetapkan. Pimpinan yang tegas akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya.

b) Penegakkan Disiplin Kerja

Menurut (Sinambela 2016, 344) penegakkan disiplin dapat dilakukan dengan 4 cara, yaitu :

1) Pemberian Peringatan

Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Disamping itu, surat peringatan tersebut dapat dijadikan pertimbangan dalam memberikan penilaian pegawai.

2) Pemberian Sanksi harus Segera

Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan aturan organisasi yang berlaku. Tujuannya

agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku diperusahaan. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada. Disamping itu, memberi peluang pelanggar untuk mengabaikan disiplin perusahaan.

3) Pemberian Sanksi harus Konsisten

Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan. Ketidakkonsistenan pemberian sanksi dapat menyebabkan pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi, dan pengabaian disiplin.

4) Teknik-Teknik Pelaksanaan Disiplin Kerja

Beberapa teknik dalam melaksanakan disiplin kerja adalah teknik pertimbangan sedini mungkin, teknik mendisiplinkan diri, teknik kesediaan penyelia berdisiplin, teknik menegur pegawai primadona, dan teknik menimbulkan kesadaran diri.

5. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Bangun 2012, 231) mengatakan bahwa :

“Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).”

Menurut (Zainal, et al. 2015, 447) mengatakan bahwa :

“Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.”

Menurut (Prawirosentono dan Primasari 2015, 2) mengatakan bahwa :

“Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.”

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diperoleh karyawan berdasarkan atas cara karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaannya.

a) Dimensi Kinerja

Menurut (Wirawan 2015, 54) mengatakan bahwa :

“Dimensi kerja adalah unsur-unsur dalam pekerjaan yang menunjukkan kinerja. Secara umum, dimensi kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan.”

1) Hasil Kerja

Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya. Misalnya, kuantitas hasil kerja seorang buruh pabrik sepatu adalah berapa pasang sepatu yang dihasilkan dalam masa penilaian dibagi dengan jumlah hari dalam masa penilaian. Kualitasnya adalah seberapa baik

sepatu yang dihasilkan atau apakah sepatu-sepatu itu memenuhi standar kualitas produksi atau tidak.

2) Perilaku Kerja

Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya kerja keras, ramah terhadap pelanggan, dan cara berjalan tentara dalam upacara. Perilaku kerja diperlukan karena merupakan persyaratan dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan berperilaku kerja tertentu, karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan menghasilkan kinerja yang diharapkan oleh organisasi.

3) Sifat Pribadi yang ada Hubungannya Dengan Pekerjaan

Yaitu sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebagai manusia, karyawan mempunyai banyak sifat pribadi yang dibawa sejak lahir dan diperoleh ketika dewasa dari pengalaman kerjanya. Untuk melaksanakan suatu jenis pekerjaan, diperlukan sifat pribadi tertentu. Suatu pekerjaan hanya dapat dikerjakan oleh seorang karyawan jika mempunyai sifat pribadi tertentu. Sifat pribadi yang dinilai dalam evaluasi kinerja hanya sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel II.1

Penelitian Terdahulu

| No | Penulis dan Tahun | Judul Skripsi | Hasil Penelitian |
|----|---|--|--|
| 1 | Sisilia Naibaho, Lotje Kawet, Christoffel Kojo (2016) | Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada RSUP Prof. DR. R.D. Kandou, Manado | Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan secara parsial dari hasil uji t dapat dilihat bahwa signifikansi p-value = $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil uji t dapat dilihat bahwa Kompensasi (X2) signifikansi p-value = $0,020 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). |
| 2 | Mardi Astutik (2016) | Pengaruh Kompensasi dan Disiplin | Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja |

| | | | |
|---|--|--|--|
| | | <p>Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p> | <p>Karyawan. Sedangkan secara parsial, Kompensasi (X1) memiliki nilai t_{hitung} 4,194 lebih dari t tabel ($4,194 > 1,667$), dengan signifikasi sebesar 0,000 hal ini berarti bahwa H1 diterima artinya terdapat pengaruh positif signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja (X2) memiliki nilai t_{hitung} 2,359 lebih dari t tabel ($2,359 > 1,667$), dengan signifikasi sebesar 0,000 hal ini berarti bahwa H2 diterima artinya terdapat pengaruh positif signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.</p> |
| 3 | <p>Putu Agus Candra Mahardika, I Wayan Bagia, Ni Nyoman Yulianthini (2016)</p> | <p>Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel</p> | <p>Kompensasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina. Hal tersebut ditunjukkan dengan $p\text{-value } R_{yx1x2} = 0,000 < \alpha = 0,05$. Keeratan hubungan pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja</p> |

| | | | |
|---|-----------------------------------|--|--|
| | | Puri Bagus Lovina | <p>karyawan sebesar 0,456 dan besar sumbangan pengaruh adalah 20,8% dengan p-value $P_{yx1} = 0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Sedangkan keeratan hubungan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,476 dan besar sumbangan pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah 22,6% dengan p-value $P_{yx2} = 0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.</p> |
| 4 | Febyolla Presilawati (2016) | Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru | <p>Hasil pengolahan data dari tabel hasil uji regresi linier berganda didapatkan variabel disiplin kerja (X_2) memiliki nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari nilai α sebesar 0,05, maka variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap</p> |

| | | | |
|---|-----------------------|---|---|
| | | SMAN Negeri 6 Banda Aceh | kinerja. Pengaruh kompensasi dengan nilai beta 0,295. Hasil pengolahan data dari tabel hasil uji regresi linier berganda didapatkan variabel kompensasi (X1) memiliki nilai signifikan 0,022 yang lebih kecil dari nilai α sebesar 0,05, maka variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja |
| 5 | Any Isvandiary (2017) | Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG Meritjan Kediri | Nilai thitung kompensasi adalah $3.419 > t_{tabel} 1.992$ atau tingkat signifikan t adalah $0.001 < tingkat signifikan \alpha = 0.05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi PG Meritjan Kediri (Y) adalah signifikan atau berpengaruh secara nyata. Nilai thitung disiplin kerja adalah $3.651 > t_{tabel} 1.992$ atau tingkat signifikan t disiplin kerja adalah $0.000 < tingkat signifikan \alpha = 0.05$, yang berarti H_0 |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | <p>ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri (Y) adalah signifikan atau berpengaruh secara nyata. F_{hitung} adalah $45.921 > F_{tabel}$ adalah 3.97 atau tingkat signifikan F adalah $0.000 < \text{tingkat signifikansi } \alpha = 0.05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> |
|--|--|--|--|

C. Kerangka Pemikiran

Kompensasi dapat dijadikan motivasi oleh perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawannya dalam bekerja. Apabila karyawan bekerja melebihi standar yang telah ditetapkan perusahaan, karyawan akan mendapatkan timbal balik dalam bentuk kompensasi yang sesuai dari hasil kerjanya dari perusahaan. Apabila kompensasi yang diberikan sudah melebihi kebutuhan karyawan, maka karyawan dapat

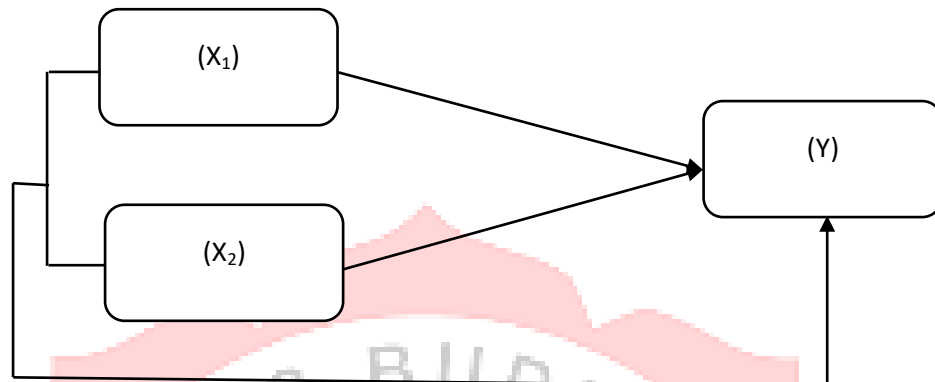
bekerja dengan tenang dan efektif sehingga kinerja yang diberikan untuk perusahaan dapat maksimal.

Disiplin kerja merupakan tingkah laku yang sesuai dengan peraturan-peraturan dari perusahaan baik secara tertulis maupun tidak, yang ditunjukkan untuk mencapai suatu kinerja karyawan yang baik. Karyawan akan menciptakan tingkat disiplin yang baik apabila perusahaan memberikan kompensasi yang memadai dengan begitu karyawan akan bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Kedisiplinan seorang karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut, jika karyawan tersebut tidak disiplin maka kinerja karyawan akan terganggu, dan tujuan perusahaan tidak tercapai dengan semestinya.

Kinerja dianggap sesuatu yang penting, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Apabila kinerja yang diberikan karyawan tersebut melebihi standar perusahaan, maka karyawan tersebut akan mendapat keuntungan berupa kompensasi. Sedangkan bagi perusahaan, apabila kinerja yang diberikan karyawan melebihi standar perusahaan, perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuannya dan mampu bersaing dengan perusahaan lain yang bergerak dibidang yang sama.

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka dibuatlah suatu kerangka pemikiran. Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) adalah sebagai variabel bebas,

sedangkan Kinerja Karyawan (Y) adalah variabel terikat. Adapun kerangka penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar II.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan : X_1 = Kompensasi
 X_2 = Disiplin Kerja
 Y = Kinerja Karyawan

D. Perumusan Hipotesis

Hipotesis adalah asumsi yang digunakan sebagai dasar dalam mencari kebenaran dari suatu informasi ataupun dasar penelitian lebih lanjut, berikut adalah beberapa hipotesis yang akan dibahas dalam penelitian ini :

- H1: Kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Disdus Indonesia.
- H2: Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Disdus Indonesia.
- H3: Kompensasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Disdus Indonesia.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

1. Menurut Tujuan

Penulis memilih penelitian pengembangan, karena sesuai dengan penelitian yang penulis lakukan. Penelitian pengembangan adalah penelitian yang bertujuan untuk menyempurnakan rancangan, produk atau penelitian yang telah ada sebelumnya. Penelitian ini tidak untuk menguji teori, tetapi hanya memperbaiki dan mengembangkan teori yang ada.

2. Menurut Pendekatan

Penulis memilih penelitian kualitatif dan kuantitatif, karena sesuai dengan penelitian yang penulis lakukan. Penelitian kualitatif adalah sebuah metode yang menekankan pada aspek pemahaman lebih mendalam terhadap suatu masalah dari pada melihat sebuah permasalahan. Penelitian kuantitatif adalah sebuah metode menggunakan data yang dikumpulkan yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

3. Menurut Tempat

Penulis memilih penelitian perpustakaan, karena sesuai dengan penelitian yang penulis lakukan. Penelitian perpustakaan menggunakan referensi dari penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, baik dalam bentuk jurnal,

buku, atau artikel. Data yang diperoleh dari penelitian perpustakaan dijadikan sebagai dasar atau alat untuk praktik penelitian lapangan.

4. Menurut Pemakaian

Penulis memilih penelitian terapan, karena sesuai dengan penelitian yang penulis lakukan. Penelitian terapan merupakan penelitian yang mempunyai tujuan atau alasan praktis yaitu suatu alasan yang berdasarkan atas keinginan untuk mengetahui sesuatu dengan tujuan agar bisa melakukan sesuatu lebih baik, efektif dan efisien.

5. Menurut Bidang Ilmu

Penulis memilih penelitian pendidikan, karena sesuai dengan penelitian yang penulis lakukan. Penelitian pendidikan adalah penelitian yang menggunakan proses pengumpulan data atau informasi yang sistematis dan logis terhadap informasi atau data untuk tujuan tertentu.

6. Menurut Taraf Penelitian

Penulis memilih penelitian deskriptif, karena sesuai dengan penelitian yang penulis lakukan. Dalam penelitian deskriptif, penulis menggunakan hubungan antar variabel, menguji hipotesis, dan mengembangkan teori yang ada.

7. Menurut Saat Terjadi Variabel

Penulis memilih penelitian eksperimen, karena sesuai dengan penelitian yang penulis lakukan. Penelitian eksperimen adalah penelitian yang berusaha mencari pengaruh tertentu terhadap variabel lainnya dan menguji hubungan hipotesis penelitian tersebut.

B. Objek Penelitian

Penulis melakukan penelitian di PT Disdus Indonesia yang beralamat di *International Finance Center*, Tower 1 – Lantai 2, Jl. Jendral Sudirman Kav. 22-23, Karet, Setiabudi, Jakarta Selatan 12920. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Disdus Indonesia.

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Fave Indonesia berdiri di Indonesia pada Mei 2017, setelah mengakuisisi Groupon Indonesia yang sudah beroperasi di Indonesia sejak tahun 2011. Platform penawaran diskon nomor satu di Indonesia, kini akan beroperasi di bawah nama Fave dengan strategi *“Mobile-First”* memberikan pengalaman transaksi kepada konsumen semua di genggam *Smartphone*, dimulai dari pencarian promosi dan diskon, melakukan pembelian, hingga melakukan *“redeem”* atau menggunakan *voucher*.

Fave bergerak di bawah perusahaan yang berasal dari Malaysia dengan nama *KFit* sebuah aplikasi *gym* membership yang terintegrasi dengan beberapa *Gym* di Malaysia. Saat ini Fave aktif beroperasi di Indonesia, Malaysia, dan Singapura. Khusus di Indonesia sendiri, Fave beroperasi di Jakarta, Surabaya, Bali, Bandung, dan kedepannya akan melakukan ekspansi ke Medan.

Di dalam aplikasi Fave, terdapat beberapa kategori promosi yang dapat digunakan user, seperti; makanan, kecantikan, relaksasi, aktivitas,

hiburan, jasa, hotel & villa, dan paket liburan. Mengedepankan aplikasi Fave sebagai pelengkap dari *Lifestyle* era digital yang serba praktis. Saat ini Fave Indonesia memiliki transaksi terbesar di kategori makanan, disusul dengan kecantikan.

Fave memiliki 2,5 Juta pengguna subscriber email dan pengguna aplikasi. Dengan total merchant atau partner lebih dari 2,000. Secara grup Fave Global, sudah terjadi 3,5 juta transaksi selama perjalanan Fave. Mayoritas pengguna Fave adalah wanita sebesar 72%, dengan rentan usia terbesar di 25-34 tahun sebesar 51%.

Fave memiliki dua layanan untuk pengguna nya, yaitu *Fave Deals* tempat untuk menemukan promosi dan diskon, dengan sistem pembelian Voucher yang kemudian akan ditukarkan di tempat / outlet dari setiap *merchant*. Layanan baru *FavePay* yang diluncurkan pada December 2017, merupakan "*Payment Gateway*" dari Fave yang menawarkan sistem *cashback* kepada pengguna setelah berbelanja di *partner* yang bekerja sama dengan Fave.

Fave memiliki 4 strategi di Indonesia untuk mengembangkan bisnisnya; pertama dengan melakukan *partnership* untuk menambahkan nilai Fave bagi pengguna dan *merchant*. Kedua, meningkatkan jumlah transaksi dengan kampanye-kampanye khusus untuk menarik minat pengguna. Ketiga, dengan menambah jumlah *listing Merchant* atau *partner* di Indonesia dan melakukan ekspansi ke kota-kota lain di Indonesia. Terakhir, menjalin kerjasama dengan pemilik merek-merek

ternama untuk menjawab tantangan yang di hadapi Fave dalam industri ini.

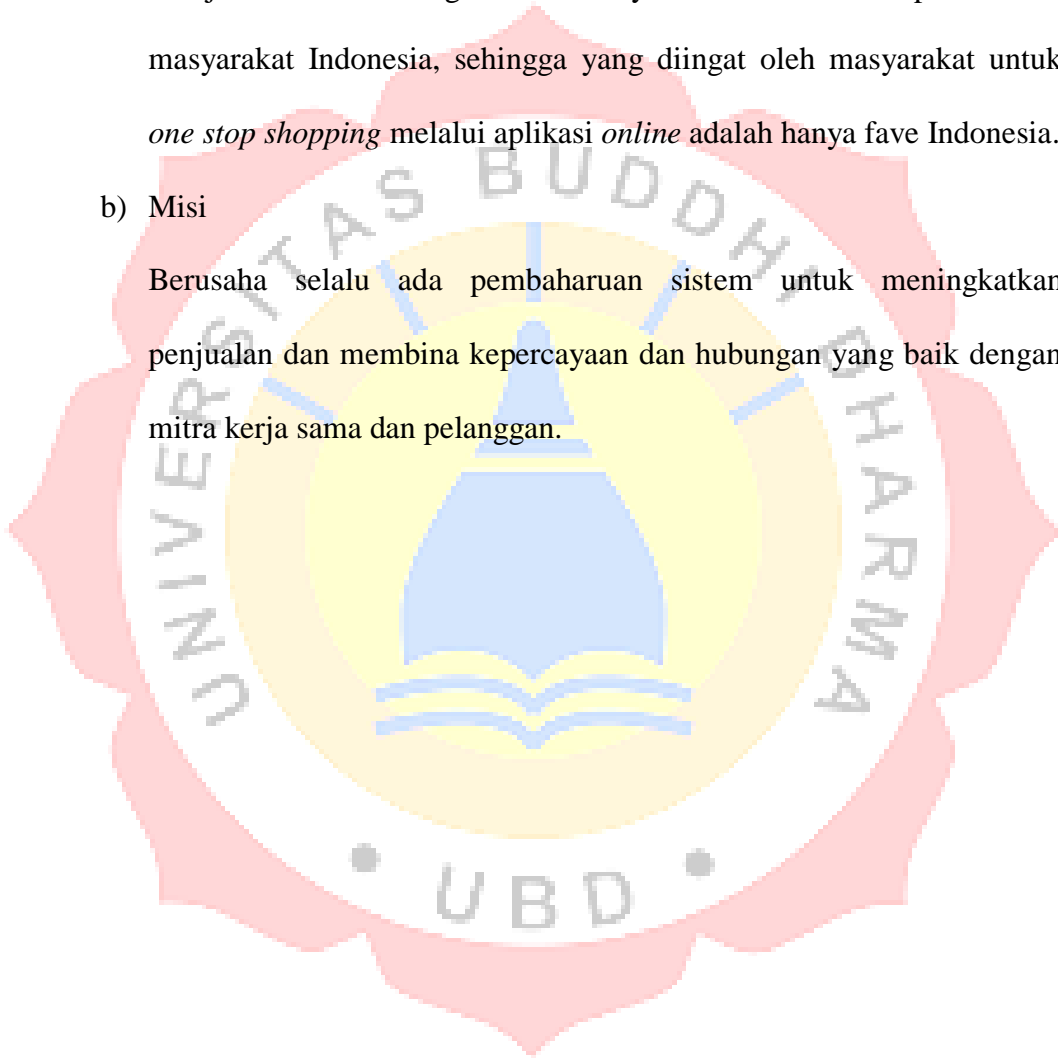
2. Visi dan Misi Perusahaan

a) Visi

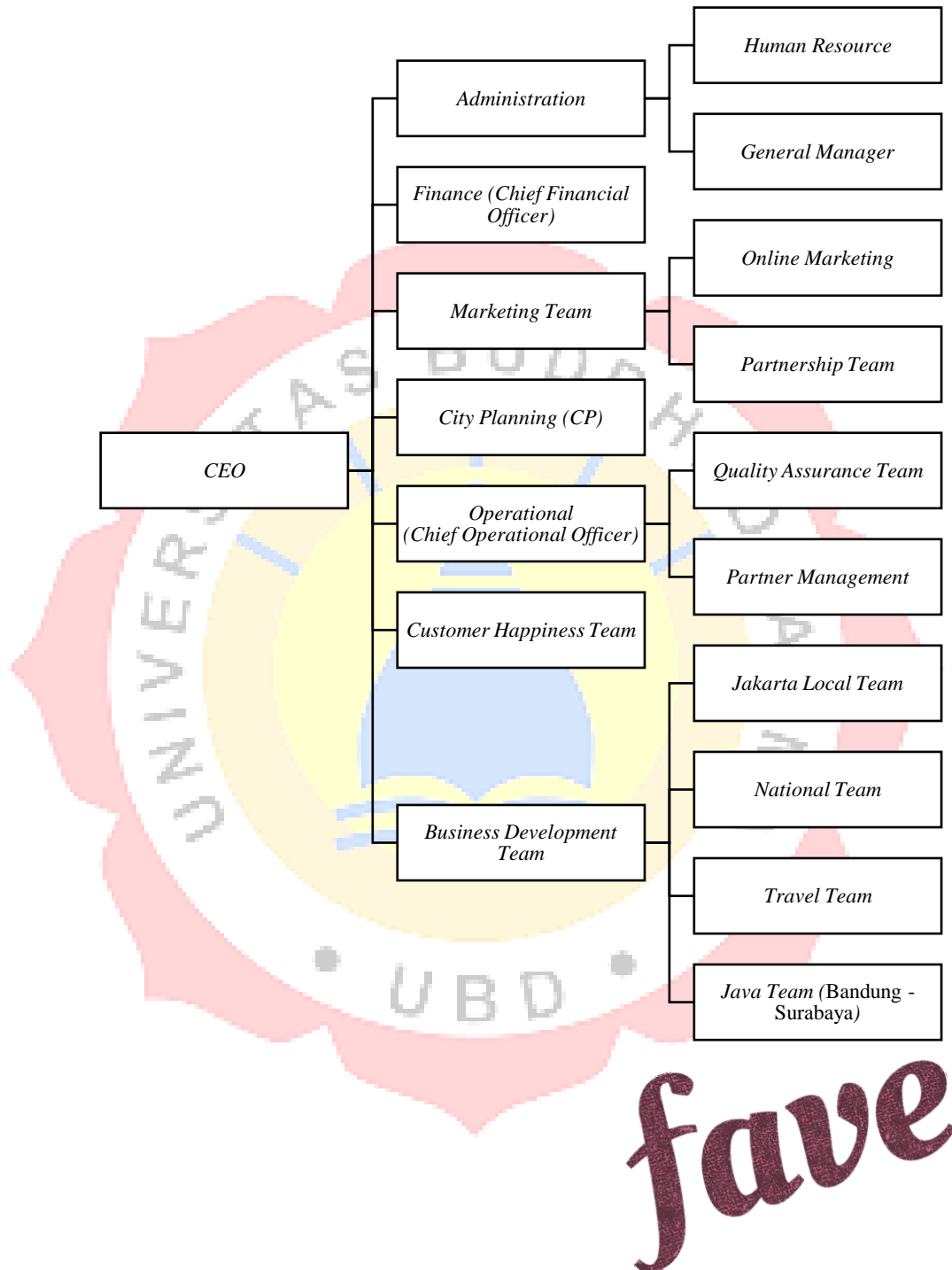
Menjadikan fave sebagai satu-satunya *e-commerce* terdepan dimata masyarakat Indonesia, sehingga yang diingat oleh masyarakat untuk *one stop shopping* melalui aplikasi *online* adalah hanya fave Indonesia.

b) Misi

Berusaha selalu ada pembaharuan sistem untuk meningkatkan penjualan dan membina kepercayaan dan hubungan yang baik dengan mitra kerja sama dan pelanggan.



3. Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar III.1
Struktur Organisasi

C. Jenis dan Sumber Data

Untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan, penulis menggunakan data yang berasal dari kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan tertulis yang terstruktur untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan penulis dari responden. Jenis data yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara membagikan kuesioner ke karyawan-karyawan di PT Disdus Indonesia, yang dilakukan dengan cara memberikan kuesioner berbentuk pernyataan-pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai referensi yang kemudian dijadikan beberapa pernyataan.

2. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai referensi, baik berupa buku, jurnal, dan artikel yang diperoleh dari internet yang berhubungan dengan judul penelitian ini.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono 2017, 91) mengatakan bahwa :

“Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Disdus Indonesia yang berdomisili di Jakarta.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono 2017, 91) mengatakan bahwa :

“Sampel adalah sebagian dari populasi itu.”

Penentuan ukuran sampel pada penelitian ini menggunakan seluruh populasi, yaitu seluruh karyawan pada PT Disdus Indonesia yang berdomisili di Jakarta yang berjumlah 80 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan dua cara, yaitu menggunakan sumber primer dan sumber sekunder.

1. Sumber Primer

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

a) Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dimana peneliti mengumpulkan data dan mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai.

b) Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawab. Penulis memberikan kuesioner

berbentuk beberapa pernyataan yang berhubungan dengan materi yang digunakan penulis kepada karyawan di PT Disdus Indonesia.

c) Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mencari atau mengumpulkan data dengan cara mengamati dan terjun langsung ke lapangan, melihat secara nyata keadaan dan kondisi lapangan dengan segala aspek yang berhubungan langsung dengan penulis. Penulis mengadakan pengamatan langsung terhadap aktivitas sumber daya manusia yang bekerja di PT Disdus Indonesia.

2. Sumber Sekunder

Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Penulis mengumpulkan jurnal-jurnal melalui website yang ada di internet yang berhubungan dengan bahan dari penelitian ini untuk dijadikan referensi dalam mengerjakan penelitian ini.

F. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Tabel III.1

| Variabel | Sub Variabel | Indikator | Skala |
|---|-------------------------------------|---|---------|
| Kompensasi (X1) | A. Finansial B. Nonfinansial | 1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Fasilitas 5. Tunjangan 6. Dana Pensiun 7. Karir 8. Pesangon 9. Lingkungan Kerja 10. Penghargaan | Ordinal |
| Sumber : (Suparyadi 2015, 272) "Manajemen Sumber Daya Manusia." | | | |
| Disiplin Kerja (X2) | A. Indikator Kedisiplinan | 1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan Pemimpin | Ordinal |

| | | | |
|---|--|---|---------|
| | B. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja | <ol style="list-style-type: none"> 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi Hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan Kemanusiaan 9. Aturan yang Pasti 10. Kompensasi | |
| Sumber : (Hasibuan 2017, 194) “Manajemen Sumber Daya Manusia” | | | |
| Kinerja Karyawan (Y) | A. Hasil Kerja | <ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan Dalam Melaksanakan Pekerjaan 2. Kecepatan Dalam Melaksanakan Pekerjaan 3. Kepuasan Pelanggan 4. Ketelitian Dalam Bekerja | Ordinal |
| | B. Perilaku Kerja | | |

| | | | |
|--|--|---|--|
| | C. Sifat Pribadi yang Ada Hubungannya Dengan Pekerjaan | 5. Profesionalisme 6. Kerja Sama 7. Keberanian 8. Kerajinan 9. Semangat Kerja 10. Komitmen | |
| Sumber : (Wirawan 2015, 55) "Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia" | | | |

G. Teknik Analisis Data

1. Analisa Deskripsi Data

Menurut (Sugiyono 2017, 232) dalam bukunya menyatakan bahwa :

“Statistik Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.”

2. Frekuensi Data

Statistik ini digunakan untuk menggambarkan distribusi frekuensi dari jawaban responden atas berbagai item variabel yang diteliti.

Menurut (Sudaryono 2014, 66) dalam bukunya menyatakan bahwa :

“Distribusi Frekuensi adalah susunan data menurut kelas-kelas interval tertentu atau menurut kategori tertentu dalam sebuah daftar”

3. Uji Validitas

Menurut (Ferdinand 2014, 217) mengatakan bahwa :

“*Validity* (Validitas) dimaksudkan sebagai “*to measure what should be measure*” yang artinya untuk mengukur apa yang ingin diukur.”

Rumus :

$$r = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{[n\sum Xi^2 - (\sum Xi)^2][n\sum Yi^2 - (\sum Yi)^2]}}$$

Keterangan :

- r = Koefisien Korelasi (validalitas)
- X_i = Skor Pada Subjek Item
- Y_i = Skor Total Subjek
- X_iY_i = Skor Pada Subjek Item n Dikalikan Skor Total
- n = Banyaknya Subjek

Dalam sebuah penelitian, uji validitas dan uji reabilitas dimaksudkan agar data yang diperoleh dengan cara penyeteraan kuesioner *valid* dan *reliable*.

Instrumen dikatakan *valid* jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan mampu mengungkapkan data yang diteliti secara tepat. Uji validalitas dan uji reabilitas ditunjuk untuk mengetahui apakah kuesioner yang diajukan layak atau tidak.

4. Uji Reliabilitas

Menurut (Ferdinand 2014, 218) mengatakan bahwa :

“Sebuah *scale* atau instrumen pengukur data dan data yang dihasilkan disebut *reliable* atau terpercaya apabila instrumen itu secara konsisten memunculkan hasil yang sama setiap kali dilakukan pengukuran.”

Menurut (Priyastama 2017, 170), nilai *Cronbach's Alpha* yang cukup dapat diterima adalah yang bernilai 0,70.

Rumus :

$$r_i = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(\frac{1 - \sum \alpha b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

| | |
|-------------------|----------------------------------|
| r_i | = Reliabilitas Instrumen |
| k | = Jumlah Butir Pertanyaan (Soal) |
| $\sum \alpha b^2$ | = Jumlah Variabel Butir |
| σ_t^2 | = Varians Soal |

5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedistisitas pada model regresi. Model regresi linear dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik yaitu data residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinearitas, autokorelasi, dan

heteroskedistisitas. Harus terpenuhinya asumsi klasik adalah agar diperoleh model regresi dengan estimasi yang tidak bias dan pengujiannya dapat dipercaya.

a) Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak.

Menurut (Priyatno 2017, 109), mengatakan bahwa :

“Uji normalitas residual digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi berdistribusi normal atau tidak”

Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal di grafik *Normal P-P Plot of regression standardized residual* atau dengan uji *One Sampel Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) $\text{Sig} > 0,05$ = residual menyebar normal.
- 2) $\text{Sig} < 0,05$ = residual menyebar tidak normal.

b) Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah pengujian mengenai sama tidaknya variansi-variansi dua buah distribusi atau lebih. Uji homogenitas

dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam variabel X dan Y bersifat homogen atau tidak.

Menurut (Priyatno 2017, 181), mengatakan bahwa :

“Uji Homogenitas digunakan untuk mengetahui varian populasi data apakah antara dua kelompok atau lebih data memiliki varian yang sama atau berbeda”

Langkah-langkah menghitung uji homogenitas :

1) Mencari Varians/Standar deviasi Variabel X dan Y, dengan rumus :

$$S_X^2 = \frac{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)} \quad S_Y^2 = \frac{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}{n(n-1)}$$

Keterangan :

s^2 : Varians Sample

S : Simpangan Baku Sample

n : Jumlah Sample

2) Mencari F hitung dengan dari varians X dan Y, dengan rumus :

$$F = \frac{S_{besar}}{S_{kecil}}$$

S^2_b : Varian Terbesar

S^2_k : Varian Terkecil

- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, berarti homogen

- Apabila t hitung $>$ t tabel berarti tidak homogen

c) Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui linieritas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear karena fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear.

Menurut (Priyatno 2017, 95), mengatakan bahwa :

“Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear karena fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear.”

Penentuan linieritas dalam suatu penelitian dapat ditentukan dengan melihat nilai signifikansi dengan ketentuan:

- 1) $Sig > 0,05$ = memiliki hubungan yang linear
- 2) $Sig < 0,05$ = tidak memiliki hubungan yang linear

d) Uji Multikoleniaritas

Menurut (Priyatno 2017, 120) dalam bukunya mengatakan bahwa :

“Multikoleniaritas berarti antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1)”.

Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebasnya. Konsekuensi adanya multikoleniaritas adalah koefisien korelasi tidak tertentu dan kesalahan menjadi sangat besar.

Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas umumnya adalah dengan melihat nilai *Variance*

Inflation Factor (VIF) dan *Tolerance*, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

e) Uji Heteroskedisitas

Uji heteroskedisitas digunakan untuk mengetahui terjadi perubahan varian atau tidak pada variabel yang diamati. Heteroskedisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Pada regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedisitas.

Menurut (Priyatno 2017, 167), mengatakan bahwa :

“Heteroskedisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Pada regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedisitas.”

Dasar kriterianya dalam pengambilan keputusan yaitu :

- Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

6. Uji Hipotesis

a) Regresi Linear Sederhana

Analisa regresi sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisa ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan ataupun penurunan.

Rumus regresi linier sederhana yaitu :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

X = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y' apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

b) Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

Rumus :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

$\beta_1\beta_2$ = Koefisien Regresi

X1 = Kompensasi

X2 = Disiplin Kerja

c) Koefisien Korelasi

Analisa korelasi merupakan bagian integral dalam peramalan. Peramalan disini bukanlah berarti seperti meramalkan nasib tanpa data, tetapi berdasarkan data yang diolah dengan cara statistik yang kemudian menarik kesimpulan. Tanpa pengetahuan statistik yang sesuai untuk itu yang dapat menguji keabsahan data, kita tidak akan memperoleh kesimpulan yang baik sehingga ramalan menjadi tidak tepat. Sedangkan koefisien korelasi merupakan ukuran besar kecilnya atau kuat tidaknya hubungan antara variabel-variabel apabila bentuk hubungan tersebut linier.

Rumusan koefisien korelasi adalah sebagai berikut :

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

Untuk mengadakan interpretasi mengenai besarnya koefisien korelasi antar variabel dapat diklasifikasikan menjadi 5 indikator.

Tabel III.2

Interpretasi Koefisien Korelasi

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,8 s/d 1,0 | Sangat kuat |
| 0,6 s/d 0,8 | Kuat |
| 0,4 s.d 0,6 | Sedang |
| 0,2 s/d 0,4 | Rendah |
| 0,0 s/d 0,2 | Sangat Rendah |

d) Koefisien Determinasi

Analisa ini berguna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh varian nilai variabel independen terhadap variabel dependen yang dinyatakan dalam bentuk presentase dan dijelaskan oleh garis regresi yang dihasilkan .

Rumusan untuk mencari koefisien determinasi dengan dua variabel independen adalah :

$$R^2 = \frac{(ryx1)^2 + (ryx2)^2 - 2 \cdot (ryx1) \cdot (ryx2) \cdot (rx1x2)}{1 - (rx1x2)^2}$$

Ada dua kemungkinan hasil yang akan diperoleh, yaitu:

- 1) Jika $R^2 = 0$, maka tidak ada sedikit pun presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $R^2 = 1$, maka presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna.

e) Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji (t-test) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel, untuk itu penulis menggunakan SPSS 25.

Adapun rumus untuk menguji hipotesis menurut (Sugiyono 2016, 230) adalah sebagai berikut :

$$t_0 = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Pengujian hipotesis

r = Koefisien korelasi

r² = Koefisien determinasi

n = Jumlah responden

Perumusan hipotesis sebagai berikut:

H₀ : β = 0, artinya tidak ada hubungan antara variabel X dan Y

H_a : β > 0, artinya ada hubungan positif antara variabel X dan Y

H_a : β < 0, artinya ada hubungan negatif antara variabel X dan Y

H₀ : β ≠ 0, artinya ada hubungan antara variabel X dan Y

Kriteria untuk penerimaan atau penolakan hipotesis nol (H₀) yang digunakan adalah sebagai berikut :

Untuk menguji hipotesis nol (H₀) kriterianya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai t hitung ≥ nilai t tabel, maka H₀ ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika nilai t hitung ≤ nilai t tabel, maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

Pada kolom signifikan digunakan untuk pengujian probabilitas dengan kriteria :

- 1) Jika Probabilitas $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika Probabilitas $\geq 0,05$ maka H_0 di terima dan H_a ditolak.

Apabila H_0 diterima, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen dan sebaliknya apabila H_0 ditolak, maka variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

f) Pengujian Secara Simultan (Uji f)

Uji pengaruh simultan (Uji f) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen.

Rumus :

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

Keterangan :

R = Koefisien Korelasi Ganda

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah Anggota Sampel

Setelah mendapatkan nilai F_{hitung} ini, kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 atau 5% artinya kemungkinan besar dari hasil penarikan kesimpulan memiliki

probabilitas 95% atau korelasi kesalahan sebesar 5% dan derajat kebebasan digunakan untuk menentukan F tabel.

Adapun kriteria yang digunakan, diantaranya sebagai berikut :

- 1) H_0 diterima apabila : $F_{hitung} < F_{tabel}$.
- 2) H_0 ditolak apabila : $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Apabila H_0 diterima, maka hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dinyatakan tidak signifikan, dan sebaliknya apabila H_0 ditolak menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dinyatakan signifikan.

