

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMA JAYA**

SKRIPSI

Oleh :

WANDI

20150500191

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN PEMASARAN**



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG
2019**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMA JAYA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar

Sarjana Pada Progam Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Buddhi Dharma Tangerang

Jenjang Pendidikan Strata 1

Oleh:

WANDI

20150500191



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2019

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

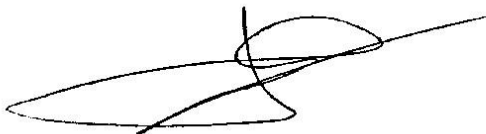
LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Wandi
NIM : 20150500191
Konsentrasi : Manajemen Pemasaran
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja
Karyawan pada PT. Prima Jaya.

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

Menyetujui,

Pembimbing,

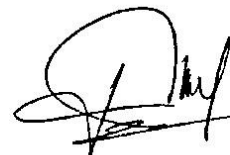


Agus Suharto S.E., M.M
NIDN : 0402086803

Tangerang, 17 September 2018

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



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. Prima Jaya.

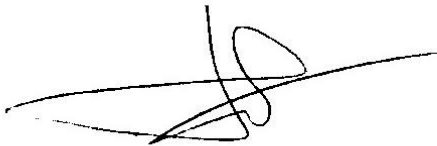
Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Wandi
NIM : 20150500191
Konsentrasi : Manajemen Pemasaran
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)**.

Tangerang, 4 Desember 2018

Menyetujui,
Pembimbing,



Agus Suharto S.E., M.M
NIDN : 0402086803

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 : Agus Suharto, S.E., M.M

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Wandi

NIM : 20150500191

Konsentrasi : Manajemen Pemasaran

Program Studi : Manajemen

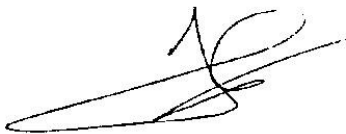
Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Karyawan pada PT. Prima Jaya.

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,
Pembimbing,



Agus Suharto S.E., M.M
NIDN : 0402086803

Tangerang, 4 Desember 2018

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



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

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Wandu
NIM : 20150500191
Konsentrasi : Manajemen Pemasaran
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Jaya.

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat **"SANGAT MEMUASKAN"** oleh Tim Penguji pada hari Kamis, tanggal 17 Januari 2019.

Nama Penguji

Tanda Tangan

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



Penguji I : Yusman, S.E., M.M
NIDN : 0412075901

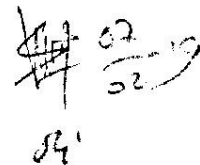


Penguji II : Fx. Pudjo Wibowo, S.E., M.M
NIDN : 0430067206



Dekan Fakultas Bisnis,


Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn
NIDN : 0421077402



02
02/19
04'

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Buddhi Dharma maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, 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 kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Pembantu Ketua Bidang Akademik atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan Keastiannya.
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.

Tangerang,

Yang membuat pernyataan,



Wandi
NIM: 20150500191

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMA JAYA

ABSTRAK

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Jaya. Penelitian yang dilakukan adalah dengan menyebarkan kuisioner, sedangkan untuk metode penelitian yang dilakukan adalah dengan menggunakan metode deskriptif. Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan analisis koefisien korelasi berganda, regresi linear berganda, koefisien penentu, uji F dan uji t.

Dari hasil analisis penulis, memperoleh hasil sebagai berikut. Dari analisis linear berganda diperoleh persamaan $Y = 1,974 + 0,369 X_1 + 0,597 X_2$ dimana artinya setiap kenaikan atau penurunan kompensasi sebesar 1 poin maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 0,369. Pada harga, setiap kenaikan atau penurunan disiplin kerja sebesar 1 poin maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 0,597. Dari analisis hubungan koefisien korelasi ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi kompensasi sebesar 0,789 dan disiplin kerja sebesar 0,847, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompensasi dan disiplin kerja sangat kuat dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Jaya karena mendekati angka 1 yaitu nilai sempurna.

Dari hasil uji F pada model 1 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 161,955 dan model 2 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 160,775 dimana kedua nilai tersebut lebih besar dari F_{tabel} yaitu sebesar 3,09, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Pada uji t, diketahui hasil t_{hitung} untuk X_1 adalah 4,594 dan X_2 sebesar 7,797, dengan menggunakan tabel distribusi normal t dan menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5% serta derajat kebebasan (degree of freedom) $n - k = 100 - 3 = 97$, maka diperoleh nilai distribusi tabel t adalah 1,984. Dapat disimpulkan bahwa, t_{hitung} kompensasi dan disiplin kerja lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,984, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

EFFECT OF WORK COMPENSATION AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. PRIMA JAYA

ABSTRACT

WANDI. Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance at PT. Prima Jaya. School of Business, Buddhi Dharma University Tangerang 2018.

Writing this paper aims to determine how strong the influence of compensation and work discipline on employee performance at PT. Prima Jaya. The research was conducted by distributing questionnaires, while the research method used was descriptive method. In conducting this research, the authors used multiple correlation coefficient analysis, multiple linear regression, determinant coefficient, F test and T test.

From the results of the author's analysis, obtain the following results. From the multiple linear analysis, the equation $Y = 1,974 + 0,369 X1 + 0,597 X2$ is obtained, which means that every increase or decrease in compensation is 1 point, then the variable employee performance will increase or decrease by 0,369. At the price, every increase or decrease in work discipline is 1 point, the employee performance variable will increase or decrease by 0.597. From the analysis of correlation coefficient relationship indicated by compensation correlation coefficient of 0.789 and work discipline of 0.847, it can be concluded that the effect of compensation and work discipline is very strong and positive towards the performance of employees at PT. Prima Jaya because it is close to number 1 which is perfect value.

From the results of the F test on model 1, the value of Fcount is 161.955 and model 2 is obtained by the value of Fcount of 160.775 where the two values are greater than Ftable which is 3.09, thus H0 is rejected and Ha is accepted. In the t test, it is known that the results of tcount for X1 are 4,594 and X2 of 7,797, using the normal distribution table t and using an error rate of 5% and degree of freedom $n - k = 100 - 3 = 97$, the value obtained distribution table t is 1.984. It can be concluded that, calculating compensation and work discipline is greater than t table of 1.984, then H0 is rejected and Ha is accepted.

Keywords: Compensation, Work Discipline, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan waktu yang telah direncanakan. Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Jaya”, merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1) pada Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.

Dalam kesempatan ini, dengan kerendahan hati, peneliti menyampaikan penghargaan yang sedalam-dalamnya serta ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. KPH Harimurti Kridalaksana, selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
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 Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang
4. Bapak Agus Suharto S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing yang dengan sabar, bijaksana, serta sistematis membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih untuk waktu, pikiran, dan motivasi yang telah Bapak berikan untuk peneliti.
5. Seluruh dosen yang tidak dapat di sebutkan satu per satu yang telah memberikan ilmu dan karyawan Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan bantuan kepada penulis.

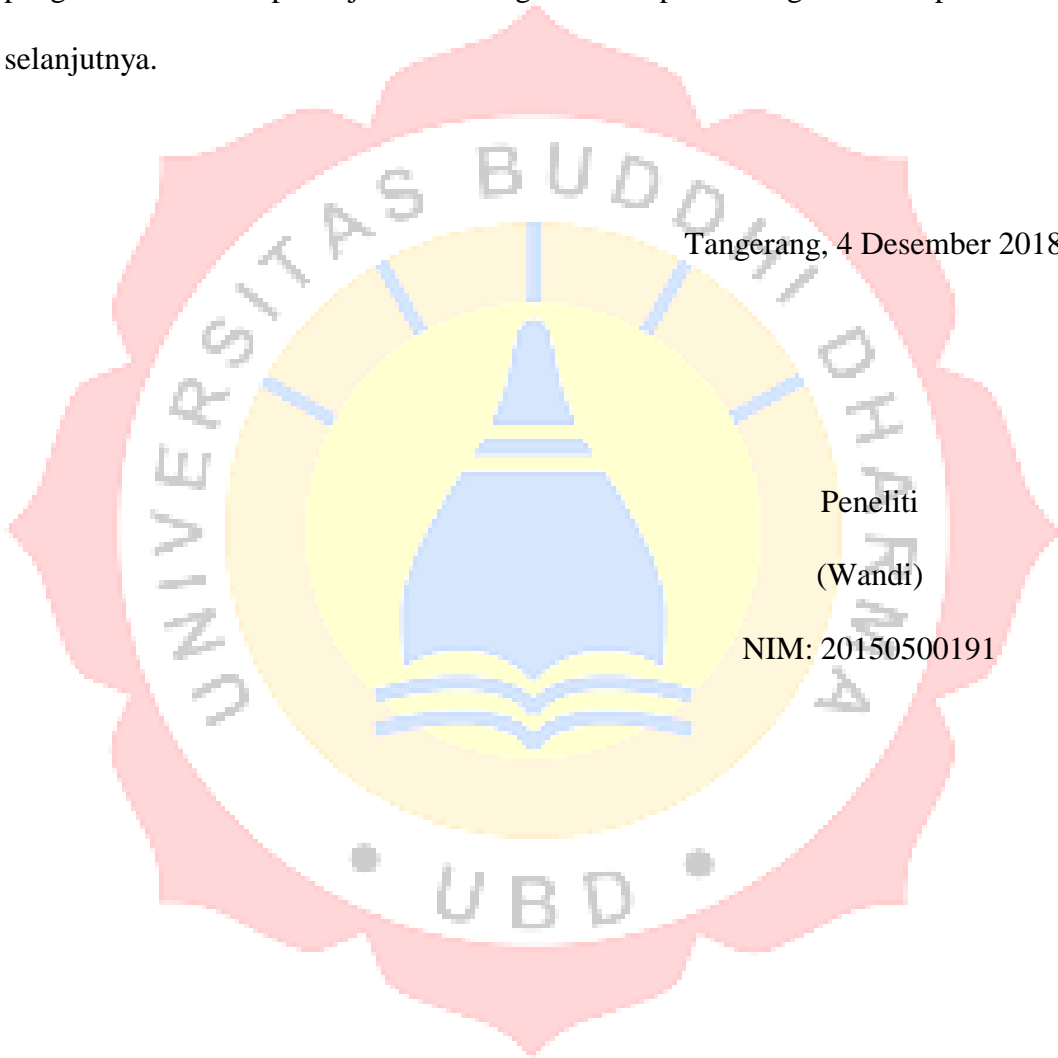
6. Keluargaku tercinta yang selalu mendoakandan memotivasi, Papa, Mama, Koko, dan Cici. Terima kasih atas seluruh kasih sayang, senyuman yang menyemangati, dan dukungan yang tiada tara.
7. Stefanni Natalia Syukur, terima kasih atas waktu, senyuman yang menyemangati dan dukungan setulus hati yang diberikan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
8. Sahabat terbaik Deffia Yonita, Niki Yulannia, June Anneble Alexander, Bartholomeus Samuel Oktania, dan Guntur Tanuwijaya, terima kasih atas suka duka, kebersamaan yang kalian berikan selama belajar dan bermain di kampus, serta selalu mengingatkan dan memberikan dukungan kepada peneliti selama penyusunan skripsi ini.
9. Keluarga besar Himpunan Mahasiswa Fakultas Bisnis 2015 – 2018. Terima kasih atas segala event dan kenangan yang kita semua jalankan bersama. Penulis sangat bangga bisa menjadi bagian dari kalian dengan menjadi volunteer pada setiap event yang diselenggarakan di Universitas Buddhi Dharma.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu dan yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi dan kuliah peneliti dari awal sampai akhir.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, untuk itu penulis sangat menghargai kritik dan saran-saran yang bersifat membangun agar skripsi ini menjadi lebih baik dan sempurna. Penulis berharap agar skripsi ini berguna bagi para pembaca dan bermanfaat dalam menambah ilmu pengetahuan dan dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

Tangerang, 4 Desember 2018

Peneliti
(Wandi)

NIM: 20150500191



DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL LUAR	
JUDUL DALAM	
LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI	
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	
REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI	
LEMBAR PENGESAHAN	
SURAT PERNYATAAN	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan Masalah.....	5
D. Rumusan Masalah.....	5
E. Tujuan Penelitian.....	6

F. Manfaat Penelitian	6
G. Sistematika Penyajian	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	10
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	10
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
3. Pengembangan SDM.....	14
4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
B. Kompensasi	19
1. Pengertian Kompensasi.....	19
2. Dimensi Kompensasi	20
3. Fungsi Kompensasi	21
4. Tujuan Kompensasi.....	22
5. Jenis Kompensasi.....	23
C. Disiplin Kerja	27
1. Pengertian Disiplin Kerja.....	27
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	28
3. Indikator-Indikator dalam Disiplin Kerja.....	31
4. Riset Disiplin Kerja.....	32
D. Kinerja Karyawan	36
1. Pengertian Kinerja Karyawan	36
2. Dimensi Kinerja	37

3. Pengukuran Kinerja.....	38
4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	41
E. Kerangka Pemikiran.....	44
F Perumusan Hipotesa.....	46

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN 50

A. Gambaran UmumPerusahaan.....	50
1. Sejarah Singkat PT. Prima Jaya.....	50
2. Visi dan Misi.....	51
3. Struktur Organisasi.....	52
4. Uraian Tugas.....	53
B. Objek Penelitian.....	54
C. Metode Penelitian.....	55
1. Populasi dan Sampel.....	55
2. Model Penelitian.....	57
3. Variabel Penelitian.....	58
4. Data Penelitian.....	61
D. Pengujian Instrumen Penelitian.....	65
1. Uji Frekuensi.....	65
2. Uji Validitas.....	66
3. Uji Reliabilitas.....	67
4. Analisis Korelasi Berganda (R).....	69
5. Uji Asumsi Klasik Regresi.....	71

6. Regresi Linear Berganda.....	73
7. Analisis Koefisien Determinasi.....	74
E. Metode Analisis Data.....	75
1. Penelitian Kualitatif (Qualitative Research)	75
2. Penelitian Kuantitatif (Quantitative Research)	76
F. Uji Hipotesis Penelitian.....	77
1. Uji F	78
2. Uji t.....	80
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	82
A. Hasil Penelitian Berdasarkan Data Responden.....	82
1. Data Responden Jenis Kelamin.....	83
2. Data Responden Usia	84
3. Data Responden Tingkat Pendidikan.....	85
B. Uji Frekuensi.....	86
1. Uji Frekuensi Variabel Kompensasi (X_1) pada Karyawan PT. Prima Jaya	86
2. Uji Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X_2) pada Karyawan PT. Prima Jaya	97
3. Uji Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan PT. Prima Jaya	107

C. Validitas dan Reliabilitas.....	117
1. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi (X_1).....	117
2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X_2) .	120
3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	123
D. Pengujian Hipotesis.....	126
1. Analisa Korelasi Berganda.....	126
2. Analisa Uji Asumsi Klasik.....	129
3. Analisa Regresi Linear Berganda	134
4. Analisa Koefisien Determinasi (R^2).....	137
5. Uji F	139
6. Uji t.....	140
E. Analisis Pembahasan Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Jaya	143
BAB V PENUTUP	147
A. Kesimpulan	147
1. Kesimpulan Umum	147
2. Kesimpulan Khusus	148
B. Saran.....	151
1. Saran untuk Kebijakan Manajerial	151
2. Saran untuk Pengembangan Ilmu.....	152

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

SURAT KETERANGAN RISET

LAMPIRAN-LAMPIRAN

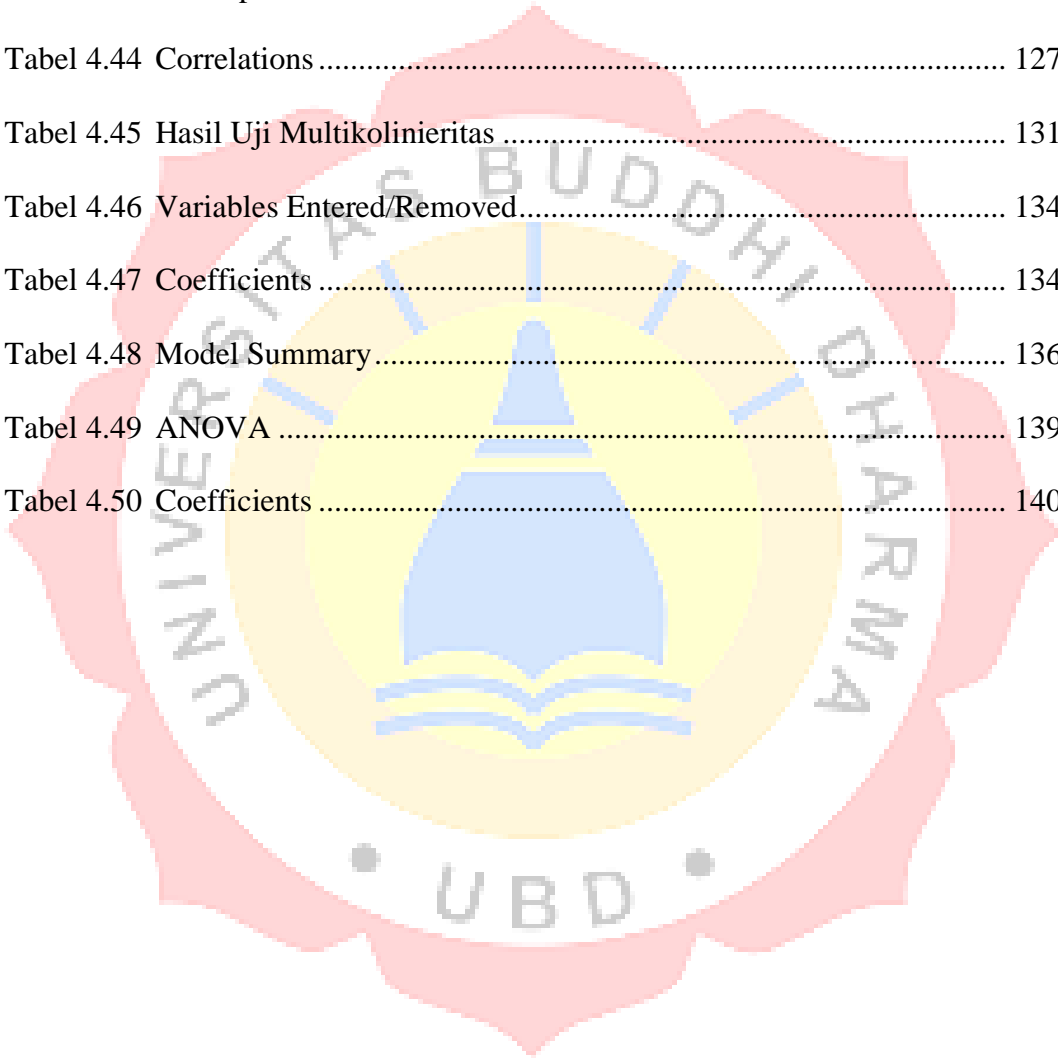


DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	42
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	59
Tabel 3.2 Standar Reliabilitas	69
Tabel 3.3 Standar Koefisien Determinasi.....	75
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	83
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia	84
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	85
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Berdasarkan Upah.....	87
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Berdasarkan Gaji	88
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Berdasarkan Komisi.....	89
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Berdasarkan Bonus	90
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Berdasarkan Tunjangan Wajib	91
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Berdasarkan Tunjangan Tidak Wajib	92
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Berdasarkan Pengakuan dan Rasa Pencapaian.....	93
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Berdasarkan Pensiun Penuh.....	94
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Berdasarkan Pensiun Duda/Janda.....	95
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Berdasarkan Pesangon	96
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Berdasarkan Tujuan dan Kemampuan.....	97
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Berdasarkan Teladan dan Pimpinan	98

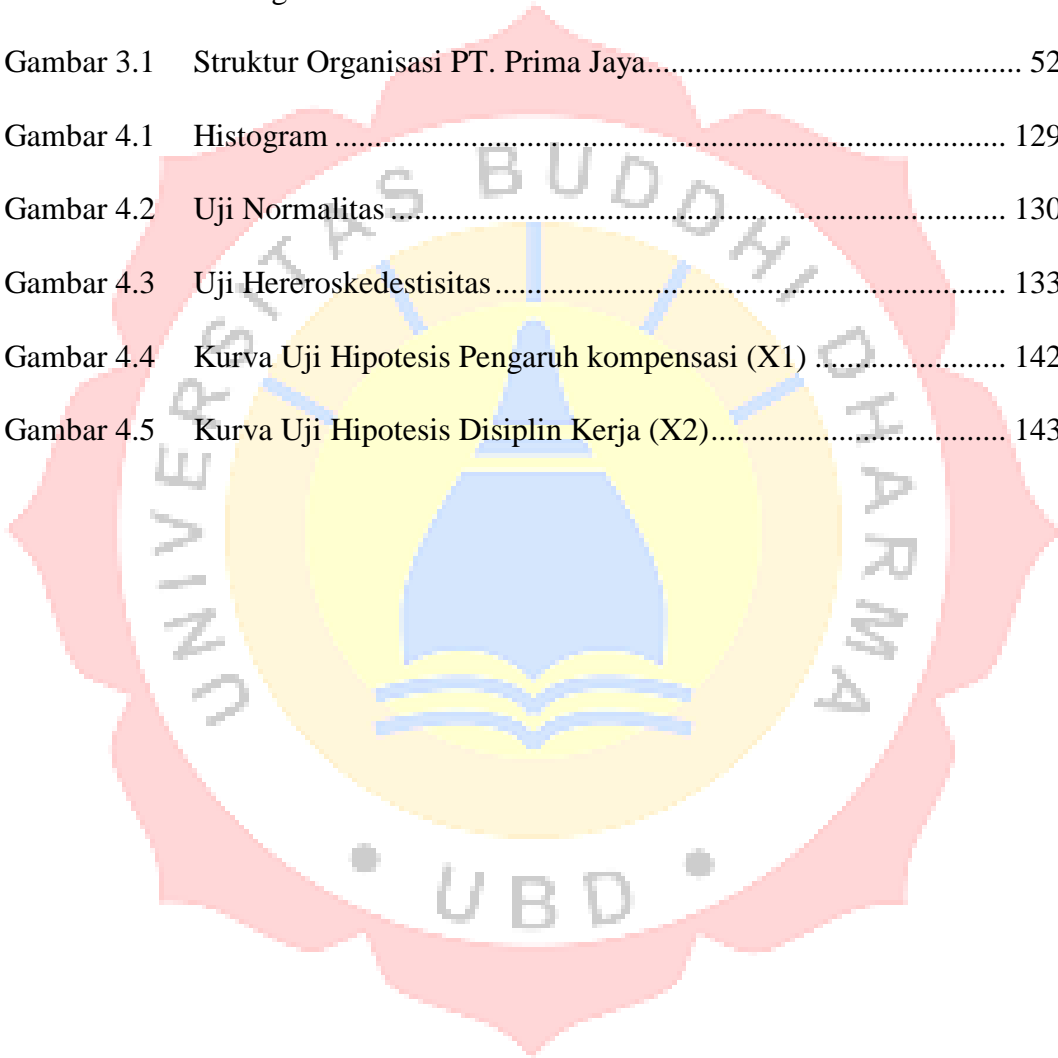
Tabel 4.16	Tanggapan Responden Berdasarkan Balas Jasa.....	99
Tabel 4.17	Tanggapan Responden Berdasarkan Keadilan.....	100
Tabel 4.18	Tanggapan Responden Berdasarkan Waskat	101
Tabel 4.19	Tanggapan Responden Berdasarkan Sanksi atau Hukuman	102
Tabel 4.20	Tanggapan Responden Berdasarkan Ketegasan.....	103
Tabel 4.21	Tanggapan Responden Berdasarkan Hubungan Kemanusiaan.....	104
Tabel 4.22	Tanggapan Responden Berdasarkan Pemberian Motivasi	105
Tabel 4.23	Tanggapan Responden Berdasarkan Kompensasi.....	106
Tabel 4.24	Tanggapan Responden Mengenai Kualitas	107
Tabel 4.25	Tanggapan Responden Mengenai Kuantitas	108
Tabel 4.26	Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan Waktu	109
Tabel 4.27	Tanggapan Responden Mengenai Efektifitas Biaya	110
Tabel 4.28	Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas	111
Tabel 4.29	Tanggapan Responden Mengenai Putaran Waktu	112
Tabel 4.30	Tanggapan Responden Mengenai Penggunaan Sumber Daya	113
Tabel 4.31	Tanggapan Responden Mengenai Cara Melakukan Pekerjaan	114
Tabel 4.32	Tanggapan Responden Mengenai Metode Melaksanakan Tugas	115
Tabel 4.33	Tanggapan Responden Mengenai Standar Nol atau Absolut.....	116
Tabel 4.34	Case Processing Summary Kompensasi	117
Tabel 4.35	Reliability Statistics Kompensasi.....	118
Tabel 4.36	Item-Total Statistics Kompensasi.....	119
Tabel 4.37	Case Processing Summary Disiplin Kerja	120
Tabel 4.38	Reliability Statistics Disiplin Kerja.....	121

Tabel 4.39 Item-Total Statistics Disiplin kerja	122
Tabel 4.40 Case Processing Summary Kinerja Karyawan.....	123
Tabel 4.41 Reliability Statistics Kinerja Karyawan	124
Tabel 4.42 Item-Total Statistics Kinerja Karyawan	125
Tabel 4.43 Descriptive Statistics	126
Tabel 4.44 Correlations	127
Tabel 4.45 Hasil Uji Multikolinieritas	131
Tabel 4.46 Variables Entered/Removed.....	134
Tabel 4.47 Coefficients	134
Tabel 4.48 Model Summary.....	136
Tabel 4.49 ANOVA	139
Tabel 4.50 Coefficients	140



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	45
Gambar 3.1 Struktur Organisasi PT. Prima Jaya.....	52
Gambar 4.1 Histogram	129
Gambar 4.2 Uji Normalitas	130
Gambar 4.3 Uji Hereroskedestisitas	133
Gambar 4.4 Kurva Uji Hipotesis Pengaruh kompensasi (X1)	142
Gambar 4.5 Kurva Uji Hipotesis Disiplin Kerja (X2).....	143



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuisisioner	L1
Lampiran 2 Tabulasi Kuisisioner	L2
Lampiran 3 Tabel Frekuensi Variabel X_1	L3
Lampiran 4 Tabel Frekuensi Variabel X_2	L4
Lampiran 5 Tabel Frekuensi Variabel Y	L5
Lampiran 6 Tabel Validitas dan Reliabilitas Variabel X_1	L6
Lampiran 7 Tabel Validitas dan Reliabilitas Variabel X_2	L7
Lampiran 8 Tabel Validitas dan Reliabilitas Variabel Y	L8
Lampiran 9 Tabel Analisa Korelasi Berganda	L9
Lampiran 10 Tabel Analisa Regresi Linear Berganda	L10
Lampiran 11 Tabel Analisa Koefisien Determinasi	L11
Lampiran 12 Tabel r	L12
Lampiran 13 Tabel t	L13
Lampiran 14 Tabel F	L14
Lampiran 15 Rekapulasi Tabel Frekuensi X_1 , X_2 , dan Y	L15

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan pasti memiliki berbagai macam tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, baik perusahaan yang bergerak di bidang industri, perdagangan maupun jasa. Hal penting yang perlu kita ketahui, bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan dalam mencapai tujuannya bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana atau prasarana yang dimiliki, melainkan peranan sumber daya manusia. Peranan sumber daya manusia pada saat ini memiliki kedudukan peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tanpa adanya peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, maka tujuan perusahaan tersebut tidak akan berjalan dengan lancar sesuai dengan rencana yang telah ditentukan suatu perusahaan walaupun terdapat sumber daya atau faktor pendukung lainnya. Karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama suatu perusahaan. Sumber daya manusia juga sebagai *Intangible Asset* dalam suatu perusahaan merupakan hal penting yang harus diperhatikan dalam proses pengembangan bisnis

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Dalam hal ini, perusahaan harus dapat mendorong karyawannya untuk dapat bekerja lebih baik dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pemimpin perusahaan untuk memberikan dukungan kepada karyawan berupa keikutsertaan pemimpin dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan, dengan demikian karyawan dapat lebih memahami apa tanggung jawab pekerjaan yang mereka kerjakan. Karena berhasil atau tidaknya suatu perusahaan akan diketahui dari kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar segala tujuan yang diinginkan tercapai. Para pelaku bisnis senantiasa dituntut untuk selalu meningkatkan dan memperbaiki kualitas kinerjanya dalam rangka mempertahankan usahanya di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat.

Selain arahan mengenai tanggung jawab, perusahaan perlu untuk memperhatikan kesejahteraan karyawan terutama dalam hal pemberian kompensasi. Karena kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Setiap perusahaan memiliki perbedaan sistem kompensasi, sistem disesuaikan dengan visi, misi, dan tujuannya. Kompensasi selain berupa upah dapat juga berupa tunjangan innatura, fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, dan masih banyak lagi yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterimakan secara tetap. Dalam hal ini, pegawai menukarkan tenaganya untuk mendapatkan *reward* berupa finansial maupun non finansial.

Kompensasi yang diberikan harus diperhatikan ketepatan, selain kesesuaian dalam memberikan kompensasi. Pada saat kompensasi yang seharusnya dibayarkan pada waktu yang sudah dijanjikan namun tidak dipenuhi oleh perusahaan, maka karyawan akan merasa kecewa. Kekecewaan karyawan terhadap perusahaan akan menimbulkan beberapa aksi yang dilakukan oleh karyawan mulai dari mogok kerja, demo sampai keluar dari tempat bekerja. Beberapa aksi yang dilakukan akibat kekecewaan terhadap perusahaan akan menimbulkan penurunan kinerja karyawan dan mengganggu produktivitas perusahaan.

Selain kompensasi, ada juga disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena disiplin merupakan bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin karyawan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Sebagaimana pendapat dimaksud dapat disimpulkan bahwa, disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan

peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi yang sebanding dengan apa yang karyawan lakukan terhadap perusahaan, selain itu disiplin kerja karyawan yang baik juga akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk mengetahui Kinerja Karyawan pada PT. Prima Jaya, dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Jaya”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis uraikan diatas, terdapat beberapa masalah yang dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan?
2. Apakah disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan?
3. Apakah stress kerja mempengaruhi kinerja karyawan?
4. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan?
5. Apakah motivasi mempengaruhi kinerja karyawan?

C. Batasan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis memberikan batasan masalah agar pokok permasalahan yang diteliti tidak terlalu meluas. Adapun batasan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi dalam pembahasan ini adalah mengenai pemberian gaji dan bonus yang layak untuk para karyawan.
2. Disiplin Kerja dalam pembahasan ini adalah mengenai sikap kejiwaan seorang atau sekelompok yang berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan.
3. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

D. Rumusan Masalah

Sesuai dengan identifikasi masalah dan batasan masalah yang telah dijabarkan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Jaya?
2. Seberapa besarpengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Jaya?
3. Seberapa besarpengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Jaya?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan apa yang terjadi permasalahan didalam perusahaan ini, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruhkompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Jaya.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruhdisiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Jaya.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruhkompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Jaya.

F. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan, dapat diperoleh melalui pelaksanaan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan menambah wawasan kepada para pengusahamengenai Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Jaya.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan yang bermanfaat dan dapat dijadikan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan terutama untuk parakaryawan pada umumnya dan khususnya pada karyawan yang bekerja di PT. Prima Jaya.

a. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan bagi perusahaan dalam menerapkan fungsi manajemen sumber daya manusia yang tepat dan memberikan program yang tepat pula kepada karyawan.

b. Bagi penulis

Sebagai upaya untuk dapat mengaplikasikan pengetahuan dari teori-teori yang diperoleh selama perkuliahan tentang keadaan nyata dalam suatu perusahaan.

c. Bagi peneliti berikutnya

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan bagi peneliti berikutnya yang berminat meneliti mengenai kinerja karyawan.

d. Bagi Pihak-Pihak lain

Dapat digunakan sebagai pengembang ilmu pengetahuan, menambah wawasan serta informasi dan hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu para peneliti lainnya yang tertarik akan masalah pada masa yang akan datang.

G. Sistematika Penyajian

Penelitian ini terdiri dari 5 (lima) bab yang saling berhubungan antara bab yang satu dengan yang lainnya dan disusun secara terperinci dan sistematis untuk memberikan gambaran yang mempermudah pembahasan tentang penelitian ini. Sistematika dari masing-masing bab dapat diperinci sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penyajian, dan jadwal penulisan dari penulisan skripsi ini.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan tentang pokok landasan teori yang relevan dengan penelitian yang meliputi teori utama, teori pendukung, definisi, tinjauan penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

Dalam bab ini membahas mengenai tinjauan pustaka yang berisikan penjabaran teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas, dan kerangka pemikiran.

BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

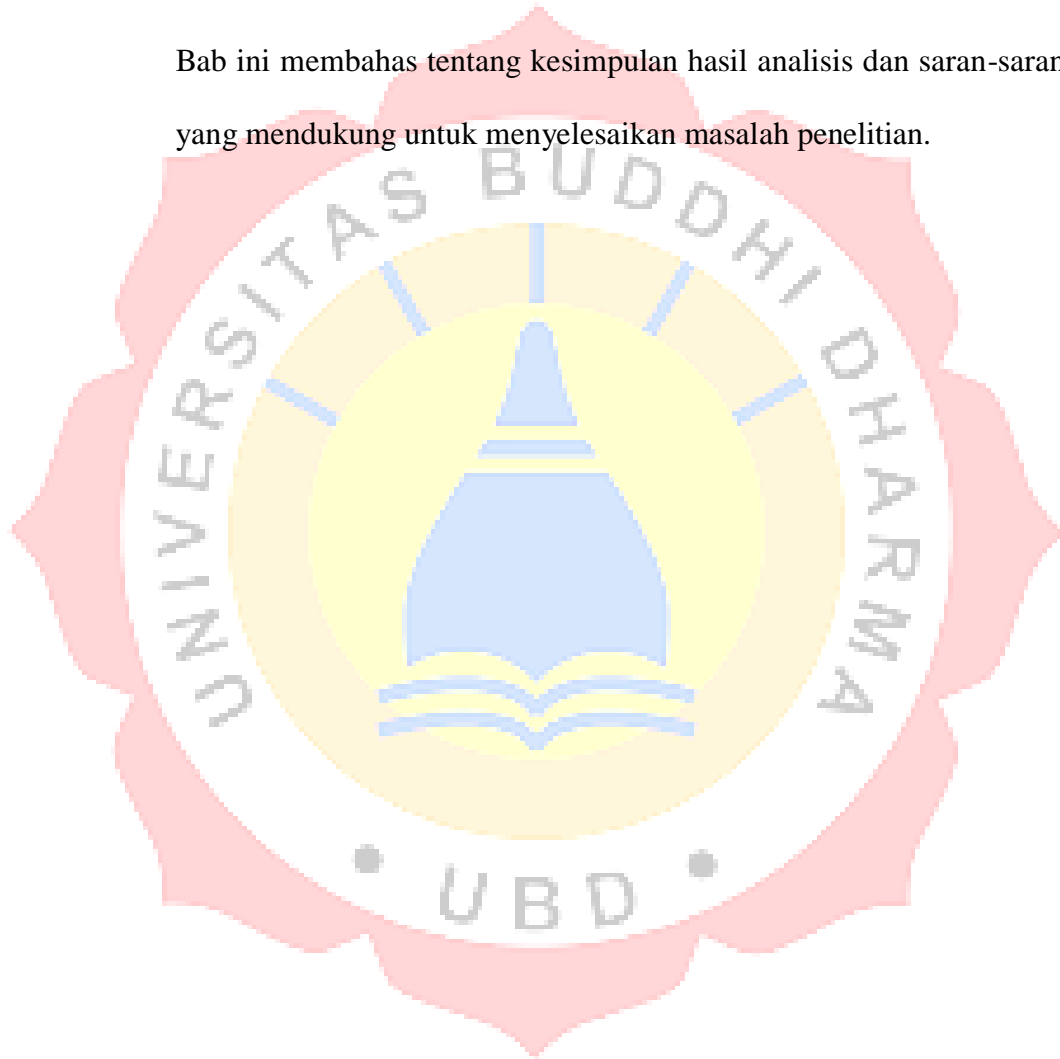
Bab ini menguraikan tentang gambaran umum perusahaan, objek penelitian, metode penelitian, pengujian instrumen penelitian, metode analisis data, dan uji hipotesis penelitian..

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang hasil penelitian berdasarkan data responden, analisis data penelitian, pembahasan penelitian, dan pengujian hipotesis.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini membahas tentang kesimpulan hasil analisis dan saran-saran yang mendukung untuk menyelesaikan masalah penelitian.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hamali, 2018) menyatakan bahwa:

“Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya”.

Menurut (Ricardianto, 2018) menyatakan bahwa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Menurut (Suparyadi, 2015) mendefinisikan 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 (Fajar & Heru, 2015) mengemukakan bahwa:

“Manajemen sumberdaya manusia adalah desain aktivitas yang mencakup pengadaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia”.

Definisi manajemen sumber daya manusia menurut Mangkunegara yang dikutip oleh (Sinambela, 2016) mengemukakan bahwa:

“MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Hamali, 2018) yaitu:

a. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program keorganisasian ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan di lain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpondoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusannya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pension, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

3. Pengembangan SDM

Pengembangan SDM menurut (Ricardianto, 2018) menyatakan bahwa:

a. Kegunaan Pengembangan SDM bagi Organisasi

- Peningkatan produktivitas kerja organisasi
- Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan
- Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat
- Meningkatkan semangat kerja dan komitmen organisasional

- Mendorong sikap keterbukaan manajemen (manajemen partisipatif)
- Memperlancar atau mengefektifkan jalannya komunikasi operasional
- Penyelesaian konflik secara fungsional

b. Kegunaan Pengembangan SDM bagi Pegawai

- Keputusan lebih baik
- Kemampuan menyelesaikan masalah
- Internalisasi dan operasionalisasi faktor motivasional
- Dorongan meningkatkan kemampuan kerja
- Memperbesar rasa percaya diri
- Tersedianya informasi tentang program pengembangan kemampuan
- Meningkatkan kepuasan kerja
- Meningkatkan pengakuan atas kemampuan individu
- Memperbesar tekak untuk mandiri

4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus

menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang terpengaruh. Menurut (Hamali, 2018) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut:

a. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah-masalah sosial. Implikasi dari tujuan sosial MSDM di perusahaan adalah ditambahkannya tanggung jawab sosial ke dalam tujuan perusahaan atau yang dikenal dengan *Corporate Social Responsibility (CSR)* seperti program kesehatan lingkungan, proyek perbaikan lingkungan, program pelatihan dan pengembangan (Research & Development), serta menyelenggarakan gerakan dan mesponsori berbagai kegiatan sosial.

Perusahaan merupakan bagian integral dari kehidupan masyarakat. Perusahaan akan menjadi efektif selama menjalankan aktivitas yang dibutuhkan masyarakat. Kontribusi perusahaan terhadap masyarakat mengindikasikan bahwa faktor di luar organisasi akan berpengaruh terhadap aktivitas dan kemajuan organisasi. Masyarakat mengharapkan perusahaan bisnis untuk

menyediakan produk dan jasa yang diperlukan dengan tingkat harga yang wajar, bermutu, dan pengiriman yang tepat waktu. Masyarakat mengharapkan perusahaan bisnis mematuhi nilai dan norma sosial. Masyarakat menginginkan setiap perusahaan bisnis dapat menyerap dan mendayagunakan sumber daya manusia yang ada, dan pada akhirnya masyarakat menghendaki agar setiap karyawan diperlakukan secara adil dan bijaksana.

b. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mewujudkan tujuan organisasi. Divisi sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara-cara sebagai berikut:

- Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi.
- Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif.
- Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan.
- Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.
- Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan.

Kunci kelangsungan hidup organisasi terletak pada efektivitas organisasi dalam membina dan memanfaatkan keahlian karyawan dengan berusaha meminimalkan kelemahan karyawan. Efektivitas organisasional bergantung pada efektivitas sumber daya manusianya, tanpa adanya tenaga kerja yang kompeten, suatu organisasi atau perusahaan akan berjalan biasa-biasa aja, walaupun organisasi itu mampu bertahan.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Divisi sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik. Divisi sumber daya manusia semakin dituntut untuk mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan keternagakerjaan. Divisi sumber daya manusia harus mampu berfungsi sebagai penguji realitas ketika para manajer lini mengajukan gagasan dana yang baru.

d. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis. Konflik antartujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah,

ketidakhadiran, bahkan sabotase. Perusahaan diharapkan bisa memuaskan kebutuhan para karyawan yang terkait dengan pekerjaan. Karyawan akan bekerja efektif apabila tujuan pribadinya dalam bekerja tercapai. Aktivitas sumber daya manusia haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh perusahaan.

B. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi menurut (Hamali, 2018) yaitu:

“Kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan”.

Menurut Kreitner dan Kinicki yang dikutip oleh (Ricardianto, 2018) menyatakan bahwa:

“Kompensasi adalah insentif moneter yang terikat pada hasil atau pencapaian”.

Menurut (Suparyadi, 2015) mendefinisikan bahwa:

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

Pengertian kompensasi menurut Byars & Rue yang dikutip oleh (Fajar & Heru, 2015) menyatakan bahwa:

“Kompensasi adalah seluruh *extrinsic rewards* (imbalan yang dikontrol dan didistribusikan secara langsung oleh organisasi dan sifatnya berwujud) yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah atau gaji, insentif atau bonus, dan beberapa tunjangan (*benefits*)”.

Definisi kompensasi menurut J. Long yang dikutip oleh (Sinambela, 2016) menyatakan bahwa:

“Kompensasi adalah bagian dari system *reward* yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, tapi sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh system dalam spectrum yang lebih luas maka system kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan system *reward* yang disediakan oleh organisasi.”

2. Dimensi Kompensasi

Dimensi kompensasi menurut Mondy yang dikutip (Ricardianto, 2018) adalah sebagai berikut:

a. Kompensasi Finansial

- Langsung: upah, gaji, komisi dan bonus.
- Tidak langsung (tunjangan): tunjangan wajib (jaminan sosial, tunjangan pengangguran, ganti rugi karyawan, cuti keluarga dan pengobatan) dan tunjangan tidak wajib (perawatan kesehatan, asuransi jiwa, rancangan pensiun dan layanan karyawan).

b. Kompensasi Non Finansial

- Pekerjaan: variasi keterampilan, signifikansi tugas, tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian.
- Lingkungan kerja (kebijakan yang baik, manajer yang berkemampuan, karyawan yang berkompeten, rekan kerja yang menyenangkan, symbol status yang pantas dan kondisi kerja) dan fleksibilitas tempat kerja (waktu yang fleksibel, pembagian jabatan, kerja paruh-waktu, lebih banyak kerja, lebih sedikit jam, kebijakan-kebijakan yang sehat, pengawasan yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).

3. Fungsi Kompensasi

Fungsi pemberian kompensasi menurut Samsuddin dalam buku (Sinambela, 2016) adalah sebagai berikut:

a. Pengalokasian SDM secara Efisien

Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi bagi pegawai yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik.

b. Penggunaan SDM secara lebih Efisien dan Efektif

Dengan pemberian kompensasi kepada pegawai mengandung implikasi bahwa pegawai akan menggunakan tenaga pegawai tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin.

- c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas pegawai dan mendorong pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

4. Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi yang efektif menurut (Ricardianto, 2018) adalah sebagai berikut:

- a. Memperoleh karyawan yang memenuhi persyaratan

Sistem balas jasa yang baik merupakan faktor penarik masuknya karyawan *qualified* dan sebaliknya sistem balas jasa yang buruk dapat mengakibatkan keluarnya karyawan yang *qualified*.

- b. Menjamin keadilan

Perusahaan memberikan balas jasa yang sesuai untuk hasil karya atau prestasi kerja yang diberikan pada perusahaan.

- c. Menghargai perilaku yang diinginkan

Bila karyawan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan maka penilaian kinerja yang diberikan akan lebih baik daripada karyawan yang berperilaku kurang sesuai dengan harapan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, tujuan sistem balas jasa secara umum adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi Sumber Daya Manusia berkualitas dapat tercapai.

5. Jenis Kompensasi

Jenis-jenis kompensasi (Ricardianto, 2018) terdiri dari dua macam yaitu sebagai berikut:

a. 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 nonfinansial.

- Kompensasi Finansial

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 di organisasi atau perusahaan. Artinya adalah bahwa dua orang karyawan yang melakukan pekerjaan yang sama, tetapi penerimaan gajinya dapat berbeda karena mereka berbeda dalam hal lamanya mengabdikan (masa kerja) di organisasi atau perusahaan tersebut.

- 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*.

- 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, dan tunjangan anak.

- 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 pekerjaannya itu (contoh, petugas dibagian radiologi di rumah sakit, petugas bagian arsip, dan lain-lain), karyawan yang melaksanakan tugas khusus (diluar tugas rutin), dan lain-lain

- **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.

- b. **Kompensasi Tidak Langsung**

Kompensasi tidak langsung merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan yang sudah mengakhiri masa baktinya di organisasi atau perusahaan karena pensiun atau meninggal dunia, sebagai penghargaan atas jasa-jasa karyawan tersebut selama mengabdikan di organisasi atau perusahaan. Kompensasi tidak langsung dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

- **Kompensasi Finansial**

- **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 bersangkutan meninggal dunia.

- Pensiun dini

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

- 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.

- 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.

- Kompensasi Nonfinansial

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

C. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Definisi disiplin kerja menurut (Hamali, 2018) yaitu:

“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 perilaku”.

Pengertian disiplin kerja menurut (Sinambela, 2016) yaitu:

“Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku dan Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”.

Definisi disiplin kerja menurut (Hasibuan, 2017) yaitu:

“Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”.

Pengertian disiplin kerja menurut Wursantoyang yang dikutip oleh (Prawironegoro & Utari, 2016) yaitu:

“Disiplin adalah suatu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma aturan-aturan yang telah ditetapkan”.

Pengertian disiplin kerja menurut Handoko yang dikutip oleh (Sinambela, 2016) menyatakan bahwa:

“Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran diri sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi”.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan menurut Sutrisno yang dikutip oleh (Hamali, 2018) yaitu:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin.

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

Karyawan yang menerima kompensasi memadai akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Karyawan yang merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka akan berpikir mendua dan berusaha untuk

mencari tambahan penghasilan diluar, sehingga menyebabkan karyawan tersebut sering mangkir dan sering meminta izin keluar.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang diterapkan.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, jika tidak akan aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan jika peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

d. Keberanian Pimpinan dalam mengambil Tindakan

Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Tindakan tegas yang diambil oleh seorang pimpinan akan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada dibawahnya. Pengawasan yang dilaksanakan atasan langsung ini sering disebut WASKAT. Seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini pada tingkat manapun, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Seorang pemimpin tidak hanya dekat dalam artian jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian batin. Pimpinan yang mau memberikan perhatian kepada karyawan akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, antara lain:

- Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja
- Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut

- Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan karyawan
- Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

3. Indikator-Indikator Dalam Disiplin Kerja

Indikator-indikator dalam disiplin kerja menurut Handoko yang dikutip oleh (Hamali, 2018) yaitu ada tiga bentuk disiplin kerja:

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar ikut berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Disiplin preventif menjaga disiplin diri karyawan bukan semata-mata karena dipaksa manajemen perusahaan.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan

(disciplinary action), contohnya tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing.

c. Disiplin Progresif

Perusahaan bisa menerapkan suatu kebijakan disiplin progresif, artinya memberi hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih “serius” dilaksanakan. Disiplin progresif juga memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahan.

4. Riset Disiplin Kerja

Menurut Malayu Hasibuan yang dikutip oleh (Sinambela, 2016) menyatakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah:

a. 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 dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan Pimpinan

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

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan. Apabila kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya, semakin besar balas jasa maka semakin kecil kedisiplinan pegawai. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil maka kedisiplinan pegawai menjadi rendah. Pegawai sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan

dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Seorang manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan pegawai perusahaan baik pula.

e. Waskat (pengawasan melekat)

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir di tempat kerja untuk mengawasidan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat lebih efektif dalam merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

f. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan

perusahaan, sikap, dan perilaku yang indisipliner karyawan akan berkurang.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pemimpin harus berani tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani menindak tegas dalam menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya berjalan harmonis. Seorang manajer harus berusaha menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi serta memikat baik secara vertikal maupun secara horizontal. Dengan terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan

akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

D. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja menurut Mathis dan Jackson yang dikutip oleh (Priansa, 2017) menyatakan bahwa:

“Kinerja pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengembangkan pekerjaannya”.

Definisi kinerja menurut (Ricardianto, 2018) yaitu:

“Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”.

Menurut Wexley dan Yukl yang dikutip oleh (Sinambela, 2016) menyatakan bahwa:

“Kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia menadapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*)”.

2. Dimensi Kinerja

Menurut Bernardin & Russel yang dikutip oleh (Ricardianto, 2018) (Sedarmayanti, 2017) berpendapat, *a way of measuring the contribution of individualis to their organization* yaitu untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa kriteria kinerja, antara lain adalah:

- a. Kualitas (*Quality*) merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
- b. Kuantitas (*Quantity*) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu (*Timeliness*) merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksu dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
- d. Efektivitas biaya (*Cost effectiveness*) merupakan tingkatan dimana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.

3. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja menurut (Sedarmayanti, 2017) menyatakan bahwa terdapat beberapa aspek pengukuran kinerja, yaitu:

- a. Produktivitas: kemampuan dalam menghasilkan produk dan jasa
- b. Kualitas: memproduksi barang dan jasa dengan memenuhi standar kualitas
- c. Ketepatan waktu: waktu yang diperlukan dalam menghasilkan produk barang dan jasa
- d. Putaran waktu: waktu yang dibutuhkan dalam setiap proses perubahan barang dan jasa, kemudian sampai kepada konsumen.
- e. Penggunaan sumber daya dan biaya: sumber daya yang diperlukan dalam menghasilkan produk barang dan jasa, serta biaya yang diperlukan.

Selain itu, menurut (Wirawan, 2015) menyatakan beberapa kriteria untuk mengukur kinerja, yaitu:

- a. Kuantitatif (seberapa banyak)

Ukuran kuantitatif merupakan ukuran paling mudah untuk disusun dan diukur, yaitu hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.

- b. Kualitatif

Melukiskan seberapa baik atau seberapa lengkap hasil harus dicapai.

Kriteria ini antara lain mengemukakan akurasi, presisi, penampilan, kemanfaatan atau efektivitas. Standar kualitas dapat dapat

diekspresikan sebagai tingkat kesalahan seperti jumlah atau persentase kesalahan yang diperbolehkan per unit hasil kerja.

c. Ketepatan waktu pelaksanaan tugas atau penyelesaian

Kriteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi suatu produk, membuat sesuatu atau melayani sesuatu. Kriteria ini menjawab pertanyaan seperti kapan, berapa cepat, atau dalam periode apa.

d. Efektivitas penggunaan sumber organisasi

Efektivitas penggunaan sumber organisasi dijadikan indikator jika untuk mengerjakan pekerjaan disyaratkan menggunakan jumlah sumber tertentu. Contoh: biaya perjalanan tidak melebihi 5% biaya perjalanan tahun lalu.

e. Cara melakukan pekerjaan

Digunakan sebagai standar kinerja jika kontak personal, sikap personal, atau perilaku karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan melaksanakan pekerjaan misalnya membantu pelanggan dan menjelaskan produk dengan sabar.

f. Efek atas suatu upaya

Pengukuran yang diekspresikan akibat akhir yang diharapkan akan diperoleh dengan bekerja. Standar jenis ini menggunakan kata-kata sehingga dan agar supaya yang digunakan jika hasilnya tidak dapat dikualifikasikan. Contoh mematikan lampu dan ac ketika meninggalkan ruang kerja sehingga biaya listrik dapat dihemat.

g. Metode melaksanakan tugas

Standar yang digunakan jika ada undang-undang, kebijakan, prosedur, standar, metode dan peraturan untuk menyelesaikan tugas atau jika cara pengecualian ditentukan tidak dapat diterima, misalnya: pemeriksaan orang yang diduga melakukan tindak pidana hanya dapat dimulai jika ia di damping pengacara.

h. Standar sejarah

Standar yang menyatakan hubungan antara standar masa lalu dengan masa sekarang. Standar masa sekarang dinyatakan lebih tinggi atau lebih rendah daripada standar masa lalu dalam pengertian kuantitas dan kualitas.

i. Standar nol atau absolut

Standar yang menyatakan tidak akan terjadi sesuatu. Standar ini dipakai jika tidak ada alternatif lain, misalnya: tidak ada keluhan dari pelanggan mengenai pelayanan yang diberikan.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Milkovich dan Boudreau yang dikutip oleh (Priansa, 2017) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu sebagai berikut:

- a. Kemampuan (*ability*), artinya kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan keseluruhan seorang individu yang pada dasarnya tersusun dari dua perangkat faktor:
 - b. Kemampuan fisik (*ability*), yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan, berupa faktor kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statik, keluwesan ekstent, keluwesan dinamis, koordinasi tubuh, keseimbangan dan stamina.
 - c. Kemampuan mental/intelektual, yaitu kemampuan yang diperlukan untuk kegiatan intelektual, seperti kecerdasan *numeric*, pemahaman *verbal*, kecepatan *percetual*, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang dan ingatan.
- d. Motivasi (*motivation*), artinya kesediaan untuk mengeluarkan tingkat yang tinggi kearah tujuan perusahaan yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.
- e. Peluang (*opportunity*), berkaitan dengan peluang-peluang yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan karena adanya halangan yang akan menjadi rintangan dalam bekerja. Peluang ini meliputi

dukungan lingkungan kerja, dukungan peralatan kerja, ketersediaan bahan dan suplai yang memadai, kondisi kerja yang mendukung rekan kerja yang membantu, aturan dan prosedur yang mendukung cukup informasi untuk mengambil keputusan, dan waktu kerja yang memadai untuk bekerja dengan baik.

f. Hasil Penelitian Terdahulu

Peneliti mendeskripsikan hasil-hasil penelitian sebelumnya dan relevan dengan variabel yang diteliti, selanjutnya peneliti menjelaskan posisi penelitian dengan cara mendeskripsikan persamaan dan perbedaan penelitian yang dilakukannya dengan penelitian-penelitian relevan yang disajikan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Peneliti	Variabel Terkait	Kesimpulan
1	Alfian Amidhan Akbar (2015)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Cemara Production Surabaya	Kompensas, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	Berdasarkan perhitungan di peroleh nilai pada uji kelayakan model sebesar 434.312 dengan sig sebesar 0.000 dengan simpulan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

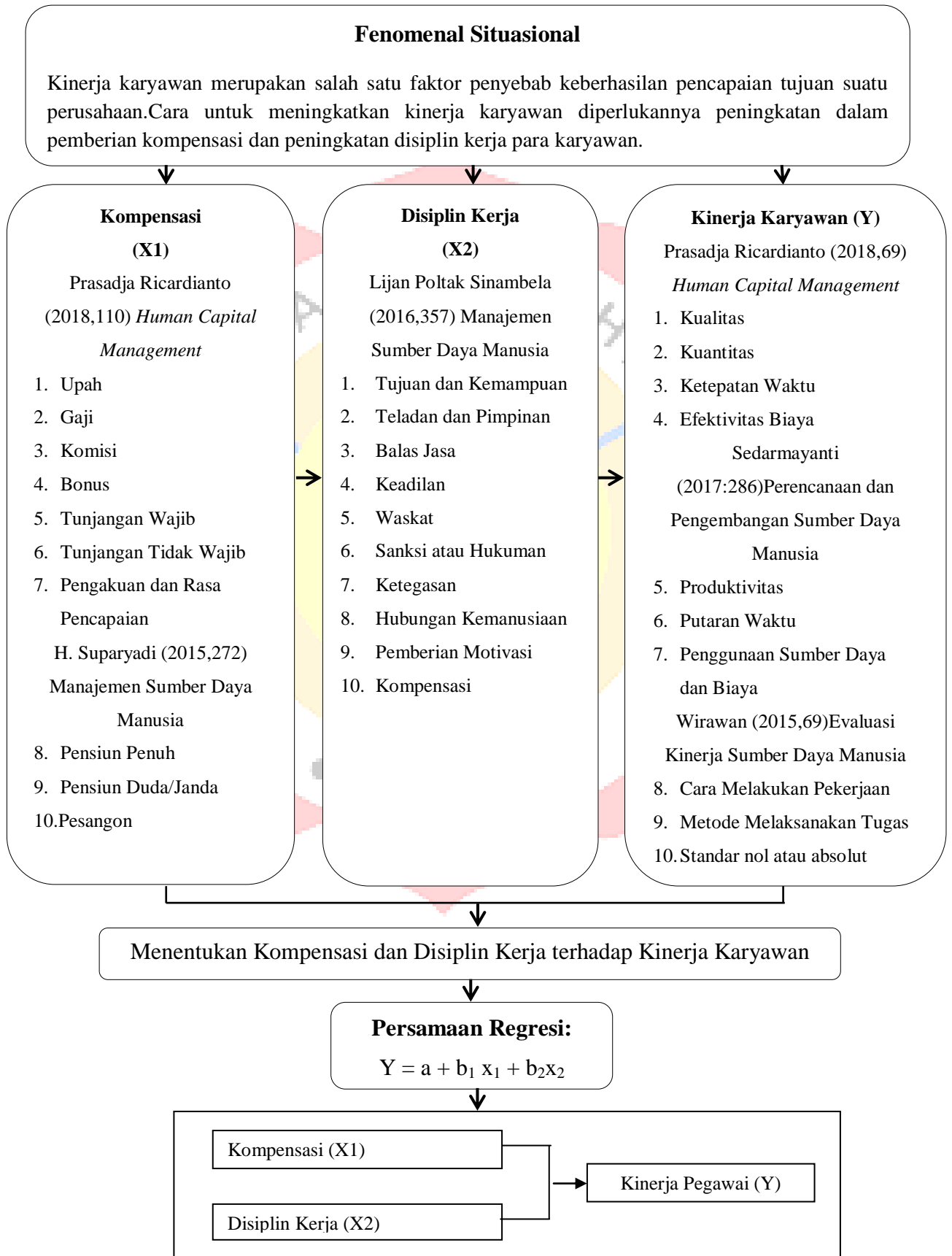
2	Yetty Marjiani (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Eterna Jayatama	Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan	Penelitian ini menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,730 untuk disiplin kerja (X1) dan untuk kepuasan kerja (X2) sebesar 0,748 yang berarti memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y).
3	Febriyanti (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inspira Rumah Asri	Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan	Penelitian ini menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,767 untuk disiplin kerja (X1) dan untuk gaya kepemimpinan (X2) sebesar 0,788 yang berarti memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y).
4	Vennie Andelina (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekolah Citra Kasih	Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan	Penelitian ini menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,114 untuk lingkungan kerja (X1) dan untuk kompensasi (X2) sebesar 0,476 yang berarti memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y).

5	Intan Lautia (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada sales promotion girl/man kalbe nutrionals	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan	Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} 3,110 > t_{tabel} 1,669 dan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ bertanda positif. Variabel disiplin kerja memiliki nilai t_{hitung} 4,121 > t_{tabel} 1,669 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ bertanda positif. Variabel kompensasi memiliki nilai t_{hitung} 3,531 > t_{tabel} 1,669 dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ bertanda positif.
---	---------------------	--	--	---

E. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



F. Perumusan Hipotesa

Menurut (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa:

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”.

Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

Berdasarkan kerangka pikir, penelitian dapat dirumuskan hipotesis yang sesuai dengan rumusan masalah yang ada, yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Komponen dari sistem pengendalian manajemen adalah pemberian kompensasi. Kompensasi diperlukan untuk membangun tanggung jawab dan berorientasi kepada kinerja. Kompensasi tidak selalu berbentuk uang tetapi ada kompensasi lain yaitu non finansial. Kondisi tersebut membuat kompensasi dijadikan factor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut latar belakang dan data-data yang telah dikumpulkan, permasalahan yang ada yaitu beberapa dugaan yang mengacu pada kompensasi, adanya standar upah karyawan yang berada dibawah standar upah yang sudah ditetapkan dan diimbangi dengan kinerja

karyawan yang turun, hal ini berbeda dengan karyawan dengan upah yang berada di standar upah yang telah ditetapkan.

Dari uraian diatas, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

H_1 = Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada **PT.Prima Jaya**

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Salah satu faktor dan aspek yang sangat berpengaruh yaitu kedisiplinan. Dengan diterapkannya sikap disiplin pada karyawan maka akan menciptakan rasa tanggung jawab dan rasa memiliki pada perusahaan tersebut. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin baik.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh struktur organisasi yang tepat, pembagian wewenang dan tanggung jawab yang jelas dari para peserta atau aktor yang berkecimpung dalam organisasi tersebut. Tanggung jawab akan tugasnya atau rasa tanggung jawab berkaitan atau dapat dikaitkan dengan tingkat disiplin para peserta organisasi. Semakin baik disiplin para peserta organisasi, diharapkan kinerja organisasi dalam mencapai tujuan akan bertambah baik.

Untuk dapat bertahan dan bersaing sampai saat ini tentunya tidak lepas dari peran karyawan. Peneliti ingin mengetahui seberapa jauh disiplin karyawan yang terwujud dalam kinerjanya. Dengan melihat dari sisi disiplin kerja paling tidak akan mencerminkan kinerja karyawannya. Dengan adanya disiplin antara lain dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas. Salah satu yang sangat berpengaruh yaitu pada kinerja karyawan. Karena dengan adanya disiplin dapat mewujudkan kinerja yang mampu mencapai sasaran tujuan, visi dan misi untuk mampu bersaing dan terus berkembang.

Dari uraian diatas, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$H_2 =$ Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada **PT.Prima Jaya (Y)**

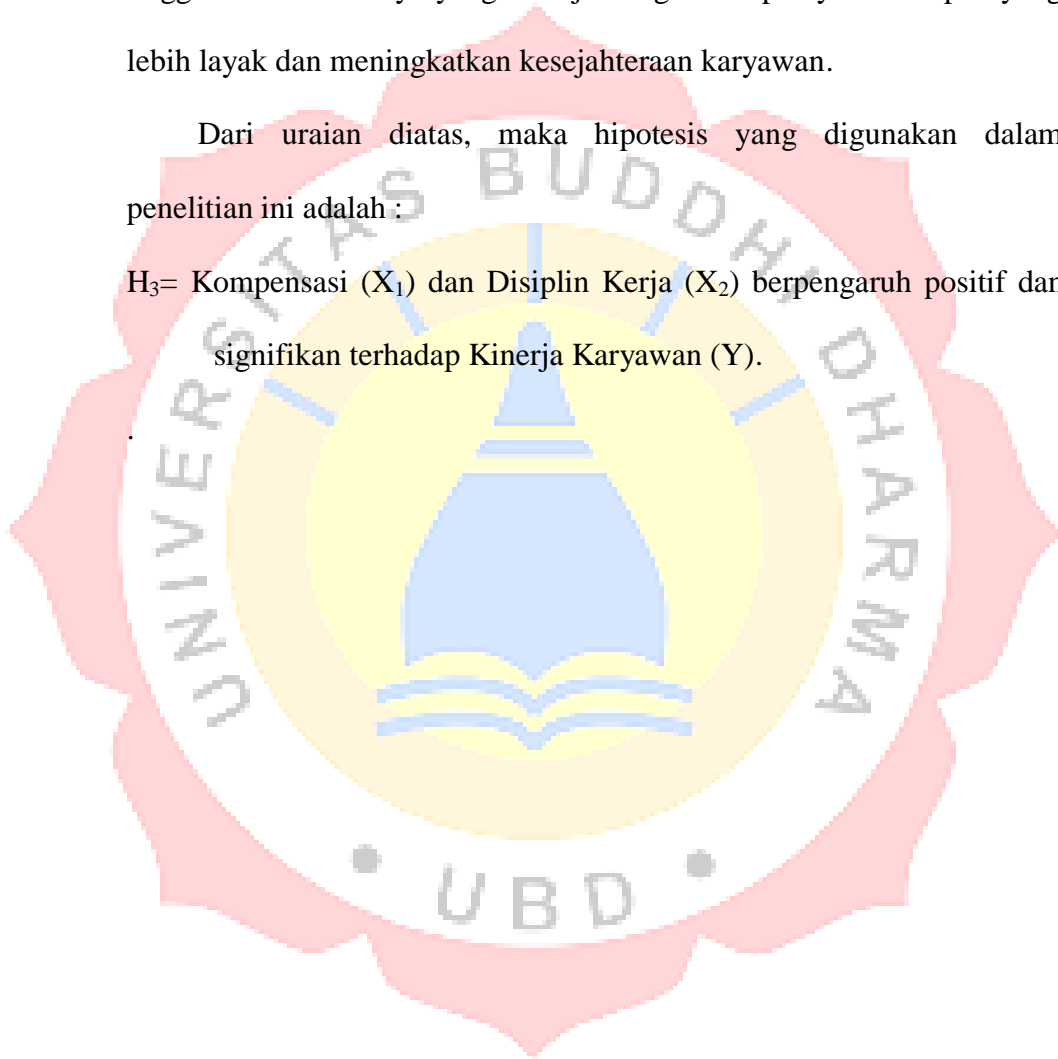
3. Pengaruh Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan aspek kompensasi dan disiplin kerja, kompensasi dan disiplin kerja dapat berpengaruh sangat baik dalam perubahan kinerja karyawan, dimana perusahaan dapat melakukan penerapan standar upah berdasarkan standar upah wilayah perusahaan dan juga dengan standar upah yang disesuaikan juga di terapkan peraturan-peraturan yang berhubungan dengan disiplin kerja dimana diselaraskan dengan sanksi-sanksi yang tegas terhadap pelanggaran peraturan yang di telah dibuat yang dimana diharapkan peningkatan kinerja karyawan sesuai dengan

yang diinginkan perusahaan dan menimbulkan *win-win solution* bagi kedua pihak dimana bagi perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap pendapatan perusahaan maupun kemajuan perusahaan dan disatu sisi karyawan mendapatkan upah yang lebih tinggi dari sebelumnya yang bertujuan agar terciptanya kehidupan yang lebih layak dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Dari uraian diatas, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

H₃= Kompensasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).



BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat PT.Prima Jaya

Prima Jaya berdiri pada tahun 2000, yang bergerak dibidang *Specialist Machining for Automotive & Electrical Part*. Prima Jaya pada tahun 2000 bertempat di perumahan Regency, tepatnya di belakang rumah Bapak Ardin Sampurna. Pada saat diperumahan regency, Bapak Ardin hanya memiliki 1 mesin bubut. Seiring berjalannya waktu, mesin di belakang rumah Bapak Ardin terus bertambah menjadi 6 mesin Auto Lathe, 10 Turret, 3 mesin Bor, dan usahanya semakin berkembang.

Pada tahun 2008, Bapak Ardin Sampurna mendirikan pabrik yang bernama Prima Jaya dengan jumlah karyawan awal sebanyak 26 orang dan memiliki 5 buah mesin CNC baru di tambah 6 mesin Auto Lathe, 10 Turret, 3 mesin Bor yang dahulu digunakan oleh Bapak Ardin Sampurna di belakang rumahnya. Pada setiap tahunnya, pabrik Prima Jaya mengalami perkembangan.

Produk-produk yang diproduksi oleh pabrik Prima Jaya antara lain seperti *sparepart* alat pancing, *sparepart* motor, *neckring*, mendali, dan lain-lain. Pada saat ini, sudah kurang lebih 18 tahun pabrik Prima Jaya berdiri, dimana pada tahun 2013 pabrik Prima Jaya menjadi PT. Prima Jaya.

2. Visi dan Misi

Berdasarkan sejarah perusahaan diatas, PT. Prima Jaya memiliki visi dan misi perusahaan, yaitu:

a. Visi

- Meningkatkan kualitas guna menembus era pasar global dan pasar bebas.
- Membangun kualitas yang terbaik guna menghadapi persaingan pangsa pasar yang dinamis.
- Memuaskan pelayanan bagi pelanggan.
- Meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

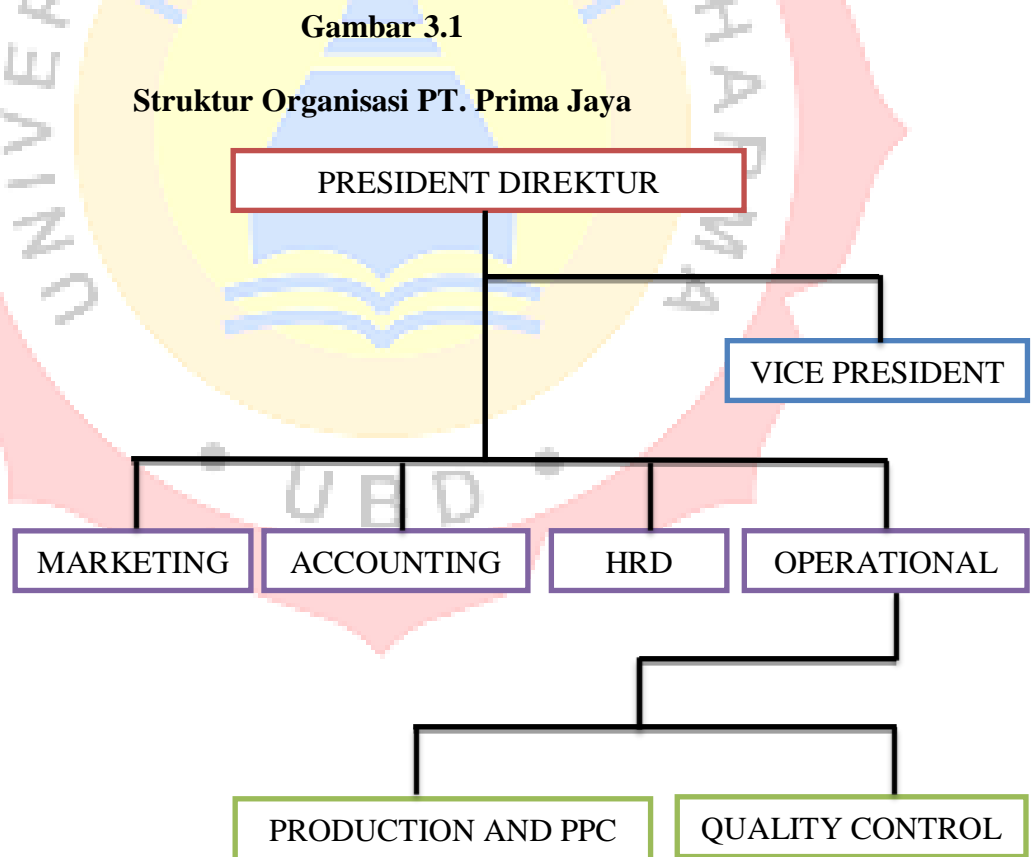
b. Misi

- Bekerja keras, menciptakan peluang, dan pertumbuhan perusahaan yang terbaik.
- Mengutamakan mutu dan pelayanan konsumen, sehingga dengan mutu dan pelayanan perusahaan konsumen merasa puas.
- Menjadi mitra usaha yang handal dan terpercaya.

3. Struktur Organisasi

Suatu organisasi dapat berdiri karena adanya kerjasama antar pribadi, baik itu dalam jumlah besar maupun kecil. Struktur organisasi yang baik dapat menunjukkan dengan jelas fungsi, wewenang, dan tanggung jawab dari masing-masing bagian yang ada dalam suatu organisasi.

Oleh karena itu, struktur organisasi suatu perusahaan harus disusun dengan benar agar terlihat dengan jelas, sehingga kelancaran kerja dan hubungan yang baik antar setiap bagian dalam perusahaan dapat terlaksanakan dan tidak terjadi tumpang tindih.



Sumber: PT. Prima Jaya

4. Uraian Tugas

Struktur organisasi PT.Prima Jaya disusun seperti yang terlampir pada bagan organisasi dan uraian tugasnya antara lain adalah sebagai berikut:

a. *President Direktur*

- Pemberi keputusan utama.

b. *Vice President*

- Bertanggung jawab terhadap proses-proses secara keseluruhan.

c. *Marketing*

- Menerima *Order* dan *Buyer*, Membuat *factur*, dan Membuat surat jalan.

d. *Accounting*

- Menghitung gaji, Mengabsensi, Mempersiapkan gaji mingguan atau bulanan.

e. HRD

- Menyiapkan personal-personal yang dibutuhkan dan harus disesuaikan dengan masing-masing bagian yang telah ditetapkan dengan persetujuan dari *Vice President*.

f. Kepala Bagian *Operational*

- Mengecek dan mengatur (*setting*) mesin-mesin produksi secara keseluruhan, mengecek dan melihat langsung proses produksi dimasing-masing *departement*.

g. Kepala Bagian *Production and PPC*

- Mengolah material agar sesuai dengan pesanan yang diberikan kepada pembeli berikut dengan perlengkapannya agar produksi berjalan dengan lancar dan termasuk kesiapan personal, Mengecek dan mengatur (setting) mesin-mesin produksi, mengecek dan melihat langsung proses produksi dimasing-masing *departement*.

h. Kepala Bagian Quality Control (QC)

- Mengecek kualitas *Material Dating* dan kualitas proses produksi.

B. Objek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Prima Jaya yang berlokasi di Jl. Raya Mauk KM 8.2 nomor 89, Kecamatan Periuk, Tangerang dengan nomor telepon (021) 59372788. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Jaya”.

C. Metode Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa:

“Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”.

1. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa:

“Populasi adalah 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 berjumlah 130 karyawan.

Jumlah tersebut merupakan total dari karyawan yang bekerja di PT. Prima Jaya.

b. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa:

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Penentuan ukuran sampel pada penelitian ini menggunakan rumus slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n : Jumlah Sample

N : Jumlah Populasi

e : Batas Toleransi Kesalahan

Perhitungan Sample:

$$n = \frac{130}{1 + 130(0.05)^2}$$

$$n = \frac{130}{1 + 0.325}$$

$$n = \frac{130}{1.325}$$

$$n = 98.1132 \text{ Responden}$$

Dengan demikian, berdasarkan rumus diatas dapat disimpulkan bahwa sampel yang diperlukan sebanyak 98.1132 yang dapat dibulatkan menjadi 100 responden.

- Teknik Sampling

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat dua teknik sampling yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*.

Menurut (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa:

“*Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik ini meliputi *simple random sampling*, *Proportionate stratified random sampling*, *Disproportionate stratified random sampling*, dan *Area (cluster) sampling* (sampling menurut daerah)”.

2. Model Penelitian

Model penelitian yang digunakan oleh peneliti untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu menggunakan metode deskriptif, dimana menjelaskan tentang bagaimana data akan dikumpulkan, diolah, dan dianalisis untuk suatu pembuktian dan pengujian dalam mencapai suatu tujuan.

Menurut (Sudaryono, 2017) menyatakan bahwa:

“Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas”.

Model penelitian deskriptif bertujuan untuk membuat deskripsi atau gambaran secara sistematis dan akurat sifat-sifat yang berhubungan antara fenomena yang akan diteliti. Dalam melakukan penelitian mengenai masalah yang akan dibahas, metode yang dipilih adalah metode penelitian survei, dimana dalam metode ini informasi atau data-data dikumpulkan dari setiap responden melalui kuisioner.

3. Variabel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa:

“Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”.

Variabel dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel yaitu Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.

Variabel dibedakan menjadi dua yaitu variabel bebas atau variabel yang mempengaruhi (Independen) seperti kompensasi dan disiplin kerja sedangkan variabel terikat atau variabel terikat atau variabel yang dipengaruhi (dependen) seperti kinerja karyawan. Kedua variabel ini saling berkaitan satu dengan yang lainnya, dimana yang dijelaskan oleh (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa:

“Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”.

Menurut (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa:

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

Tahap operasionalisasi adalah tahap penerjemahan konsep yang masih variabel, indikator, dan definisi operasional. Dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Kompensasi merupakan variabel bebas pertama (X_1)
- Disiplin Kerja merupakan variabel bebas kedua (X_2)
- Kinerja Karyawan merupakan variabel terikat (Y)

Operasional variabel dalam penelitian ini akan dijelaskan dalam tabel dibawah ini. Adapun variabel dan indikatornya sebagai berikut:

Tabel 3.1

Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi (X_1)	1. Kompensasi Langsung 2. Kompensasi Tidak Langsung	1. Upah 2. Gaji 3. Komisi 4. Bonus 5. Tunjangan Wajib 6. Tunjangan Tidak Wajib 7. Pengakuan dan Rasa Pencapaian 8. Pensiun Penuh 9. Pensiun Duda/Janda 10. Pesangon	<i>Likert</i>

Sumber:

Prasadja Ricardianto (2018,110) *Human Capital Management*

H. Suparyadi (2015,272) *Manajemen Sumber Daya Manusia*

<p>Disiplin Kerja (X2)</p>	<p>1. Faktor Individu 2. Tingkat Pekerjaan 3. Lingkungan Kerja</p>	<p>1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan dan Pimpinan 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi atau Hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan Kemanusiaan 9. Pemberian Motivasi 10. Kompensasi</p>	<p><i>Likert</i></p>
<p>Sumber: Lijan Poltak Sinambela (2016,357) Manajemen Sumber Daya Manusia</p>			
<p>Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>1. Prestasi Kerja 2. Keahlian 3. Perilaku 4. Ketepatan Waktu 5. Kepemimpinan</p>	<p>1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas Biaya 5. Produktivitas 6. Putaran Waktu 7. Penggunaan Sumber Daya dan Biaya 8. Cara Melakukan Pekerjaan 9. Metode Melaksanakan</p>	<p><i>Likert</i></p>

		Tugas 10. Standar nol atau absolut	
<p>Sumber:</p> <p>Prasadja Ricardianto (2018,69) <i>Human Capital Management</i></p> <p>Sedarmayanti (2017,286) <i>Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia</i></p> <p>Wirawan (2015,69) <i>Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia</i></p>			

4. Data Penelitian

Data adalah kumpulan informasi yang diperoleh dari suatu pengamatan, dapat berupa angka, lambang atau sifat. Data dapat memberikan gambaran tentang suatu informasi atau nilai yang diperoleh dari pengamatan (observasi) suatu objek. Data yang baik adalah data yang bisa dipercaya kebenarannya (reliable), tepat waktu, dan mencakup ruang lingkup yang luas atau bisa memberikan gambaran tentang suatu masalah secara menyeluruh yang merupakan data relevan.

a. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif sebagai berikut:

- Data Kualitatif

Data yang disajikan dalam bentuk kata verbal, bukan dalam bentuk angka. Dalam penelitian ini yang termasuk data kualitatif yaitu sejarah perusahaan, visi, misi dan struktur organisasi.

- Data Kuantitatif

Data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dalam bilangan atau berbentuk angka seperti hasil dari kuisisioner.

b. Sumber Data

Sumber data adalah tempat didapatkannya data yang diinginkan. Pengetahuan tentang sumber data merupakan hal yang sangat penting untuk diketahui agar tidak terjadi kesalahan dalam memilih sumber data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Sumber data dibagi menjadi 2 (dua), yaitu:

- Sumber Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2014), menyatakan bahwa:

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

Sumber data primer diperoleh dari observasi langsung di PT. Prima Jaya, wawancara langsung dengan Bapak Ardin sebagai pemimpin perusahaan, dan penyebaran kuisisioner kepada karyawan PT. Prima Jaya.

- Sumber Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2014) menyatakan bahwa:

“Sumber sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen”.

Sumber data sekunder diperoleh dari buku-buku referensi dan sumber-sumber lain yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.

Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan penulis adalah sumber data primer yang diperoleh dari hasil observasi dan kuisisioner.

c. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dilakukan seorang peneliti untuk mendapatkan data yang diperlukan. Dengan metode pengumpulan data yang tepat dalam suatu penelitian akan mendapatkan data yang *valid* dan terpercaya. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Teknik pengumpulan data primer, meliputi:

Teknik atau instrumen pengumpulan data yang penulis gunakan menurut (Sudaryono, 2017), sebagai berikut:

- Kuisisioner (Questionnaire)

Angket atau kuisisioner merupakan suatu teknik atau cara pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung bertanya-jawab dengan responden). Suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan atau

pernyataan tersebut. Daftar pertanyaan atau pernyataan dapat bersifat terbuka jika jawaban tidak ditentukan sebelumnya, sedangkan bersifat tertutup jika alternatif-alternatif jawaban telah disediakan. Instrumen yang berupa lembar daftar pertanyaan atau pernyataan tadi dapat berupa angket (kuisisioner), *checklist* ataupun skala. Dalam hal ini, penulis menyebarkan kuisisioner kepada karyawan sebagai responden langsung yang bekerja di PT. Prima Jaya.

- Teknik Observasi (Observation)

Teknik Observasi adalah salah satu teknik pengumpulan data yang menggunakan pertolongan indra mata. Observasi juga merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang sangat lazim dalam metode penelitian kualitatif. Teknik ini dilakukan dengan melakukan penelitian langsung di PT. Prima Jaya untuk memperoleh informasi yang diperlukan guna menjawab masalah penelitian.

- Wawancara (Interview)

Wawancara merupakan proses interaksi atau komunikasi secara langsung antara pewawancara dengan responden guna mengumpulkan data yang tidak didapatkan dari jaring kuisisioner.

- Teknik pengumpulan data sekunder, meliputi:

Kajian pustaka atau riset kepustakaan adalah teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dengan cara membuka pedoman, karya ilmiah, artikel dan bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas guna melengkapi data yang diperoleh.

D. Pengujian Instrumen Penelitian

Pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Jadi instrumen penelitian menurut (Sugiyono, 2017) yaitu:

“Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian”.

1. Uji Frekuensi

Uji frekuensi merupakan analisis data yang mencakup gambaran frekuensi data secara umum seperti jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan tanggapan responden berdasarkan pernyataan-pernyataan dari kuisioner.

2. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat ukur yang menunjukkan tingkat keakuratan atau ketepatan suatu instrumen. Instrumen yang dimaksud adalah jawaban responden atas sejumlah pertanyaan yang tertuang dalam kuisioner yang sebarakan oleh peneliti.

Uji validitas dilaksanakan dengan duacara, yaitu validitas isi (content validity) dan validitas konstruksi (construct validity). Validitas isi dilakukan dengan mengkonsultasikan daftar pertanyaan kepada para pakar yang mengetahui masalah yang sedang diteliti dan validitas konstruksi dilakukan dengan menggunakan Korelasi *Product Moment* menurut (Sugiyono, 2017) yaitusebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{[n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2][n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

Keterangan:

r : Koefisien korelasi (validitas)

X_i : Skor pada subjek item

Y_i : Skor total subjek

$X_i Y_i$: Skor pada subjek item n dikalikan skor total

n : Banyaknya subjek

Uji validitas diukur melalui kriteria sebagai berikut:

a. Berdasarkan nilai signifikansi:

Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka terdapat korelasi atau layak

Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak terdapat korelasi atau tidak layak

b. Berdasarkan tanda (*) yang diberikan SPSS: jika terdapat tanda bintang pada *Pearson Correlation*, maka antara variabel yang dianalisis terjadi korelasi. Sebaliknya jika tidak terdapat tanda bintang pada *Pearson Correlation*, maka antara variabel yang di analisis tidak terjadi korelasi.

c. $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi 0,05 dapat dikatakan *valid* dan apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dapat dikatakan tidak *valid*.

3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu alat ukur untuk mengetahui sejauh mana instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat diandalkan secara konsisten. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila mana dicobakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis pada responden. Reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator mempunyai konsistensi yang tinggi dalam mengukur koefisien alat ukur yang akan menentukan keseluruhan proses pengumpulan dengan menggunakan rumus koefisien alpha (α) metode *cronbach*. Besaran koefisien alpha (α) yang diperoleh sama dengan

besaran koefisien korelasi, yakni bergerak dari -1 sampai dengan +1 dan ditafsirkan sama dengan penafsiran atas koefisien korelasi analisis reliabilitas yang dilakukan terhadap butir-butir yang tidak *valid* dianggap gugur atau diperbaiki.

Menurut (Sujarweni, 2015) untuk Penelitian *cronbach's alpha* yang diharapkan dalam sebuah alat ukur minimal adalah yang bernilai 0,60. Jika mengacu pada syarat tersebut, reliabilitas keseluruhan butir-butir pernyataan adalah baik.

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

Dimana:

r_i : Koefisien reliabilitas instrumen

k : Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma b_b^2$: Jumlah varians butir

σ_t^2 : Varians total

Uji reliabilitas diukur dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Apabila koefisien Alpha \geq taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuisisioner tersebut *reliabel*.
- b. Apabila koefisien Alpha \leq taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuisisioner tersebut tidak *reliabel*.

Tabel 3.2
Standar Reliabilitas

Reliabilitas	Kriteria
0.00 – 0.20	Sangat tidak Reliabel
0.21 – 0.40	Tidak Reliabel
0.41 – 0.60	Cukup Reliabel
0.61 – 0.80	Reliabel
0.81 – 1.00	Sangat Reliabel

4. Analisis Korelasi Berganda (R)

Korelasi berganda digunakan untuk dua variabel independen dan satu dependen. Nilai besar R berkisar antara 0-1, semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat dan sebaliknya nilai yang mendekati 0, maka hubungan yang terjadi semakin lemah. Berikut rumus korelasi ganda dua variabel, menurut (Sugiyono, 2017), yaitu sebagai berikut:

Rumus:

$$R_{y \cdot x_1 \cdot x_2} = \sqrt{\frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2 \cdot (ryx_1) \cdot (ryx_2) \cdot (rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}}$$

Keterangan:

y : Kinerja Karyawan

x_1 : Kompensasi

x_2 : Disiplin Kerja

Dimana:

$R_{y.x_1x_2}$: Korelasi antara variabel X_1 dengan X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y

r_{yx_1} : Korelasi *Product Moment* antara X_1 dengan Y

r_{yx_2} : Korelasi *Product Moment* antara X_2 dengan Y

$R_{x_1x_2}$: Korelasi *Product Moment* antara X_1 dengan X_2

Dengan kesimpulan:

$r = 0$, maka tidak ada hubungan antara kedua variabel

$r = 1$, maka hubungannya kuat dan positif

$r = -1$, maka hubungannya lemah dan negatif

Menurut (Sarwono, 2017)terdapat ketentuan-ketentuan dalam analisis korelasi berganda yaitu sebagai berikut:

- a. Jika nilai $R = 0$ maka tidak ada korelasi
- b. Jika nilai $R = 0 - 0,25$ maka korelasi sangat lemah
- c. Jika nilai $R = 0,25 - 0,5$ maka korelasi cukup
- d. Jika nilai $R = 0,5 - 0,75$ maka korelasi kuat
- e. Jika nilai $R = 0,75 - 0,99$ maka korelasi sangat kuat
- f. Jika nilai $R = 1$ maka korelasi sempurna

5. Uji Asumsi Klasik Regresi

Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Perlu diketahui, terdapat kemungkinan data aktual tidak memenuhi semua asumsi klasik ini. Beberapa perbaikan, baik pengecekan kembali data outlier maupun *recollect error* data dapat dilakukan. Uji asumsi klasik yang dikemukakan dalam penelitian ini antara lain: uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

a. Uji Normalitas Data

Tujuan dilakukannya uji normalitas ini adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variable independen, variable dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal dengan menggunakan normal P P-Plot. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Data distribusi normal dapat dilihat dari penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik dari pengambilan keputusan. Jika data menyebar disekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas. Begitu pula sebaliknya jika data yang menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan melihat Tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance* < 0.10 atau sama dengan nilai *VIF* > 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas atau yang terjadi Heteroskedastisitas kebanyakan data cross section mengandung situasi Heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).

d. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut runtut waktu (time-series) atau ruang (cross-section). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik Durbin-Watson. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji Durbin-Watson sebagai berikut:

- Bila angka Durbin – Watson berada di bawah -2, hal ini berarti autokorelasi.
- Bila angka Durbin – Watson diantara -2 sampai +2, hal ini berarti tidak ada autokorelasi.
- Bila angka Durbin – Watson di atas +2, hal ini berarti ada autokorelasi negatif.

6. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Dalam persamaan regresi, kesalahan regresi dapat diperkecil karena dalam aplikasi itu dimasukkan variabel-variabel lain yang berpengaruh dalam prediksi. Persamaan regresi ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kualitas produk dan harga terhadap loyalitas pelanggan. Menurut (Sugiyono, 2017), menyatakan bahwa rumus analisis regresi ganda dengan dua persamaan yaitu sebagai berikut:

$$Y' = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y' : Kinerja Karyawan (nilai yang diprediksikan)

a : Konstanta

b : Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

X_1 : Kompensasi

X_2 : Disiplin Kerja

7. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

Rumus:

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

Ada dua kemungkinan hasil yang diperoleh, yaitu:

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

Tabel 3.3
Standar 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

E. Metode Analisis Data

1. Penelitian Kualitatif (Qualitative Research)

Pengertian penelitian kualitatif (Sudaryono, 2017), menyatakan bahwa:

“Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang berupaya menganalisis kehidupan sosial dengan menggambarkan dunia sosial dari sudut pandang atau interpretasi individu (informan) dalam latar alamiah”.

Analisis data kualitatif dilakukan dengan melakukan penganalisaan data yang berkaitan dengan prosedur-prosedur perusahaan seperti pelaksanaan strategi pemasaran yang dijalankan pada perusahaan dan membandingkan dengan data-data teori yang ada bukan dengan angka.

2. Penelitian Kuantitatif (Quantitative Research)

Pengertian penelitian kuantitatif menurut Nanang Martono dalam buku (Sudaryono, 2017) menyatakan bahwa:

“Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif, yaitu sebuah metode penelitian yang bertujuan menggambarkan fenomena atau gejala sosial secara kuantitatif atau menganalisis bagaimana fenomena atau gejala sosial yang terjadi dimasyarakat saling berhubungan satu sama lain”.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah suatu analisis data yang diperlukan untuk mengelola data yang diperoleh dari hasil kuisioner, yang kemudian akan dianalisis menggunakan metode statistik yang *valid* dan *reliabel*. Analisis kuantitatif dilakukan dengan caramengolah data-data penelitian berasal dari kuisioner ke dalam bentuk angka-angka dengan menggunakan skala pengukuran, dalam penelitian ini memakai skala 1-5. Tanggapan yang paling positif (sangat setuju) diberi nilai paling besar dan tanggapan paling negatif (sangat tidak setuju) diberi nilai paling kecil. Pemberian bobot sebagai berikut:

- a. Bila jawaban Sangat Setuju (SS) maka diberi bobot 5
- b. Bila jawaban Setuju (S) maka diberi bobot 4
- c. Bila jawaban Kurang Setuju (KS) maka diberi bobot 3
- d. Bila jawaban Tidak Setuju (TS) maka diberi bobot 2
- e. Bila jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) maka diberi bobot 1

Berikut ini akan disajikan contoh kuisisioner yang akan dipakai. Dari contoh kuisisioner diatas dapat dilihat bahwa skala yang digunakan adalah skala *Likert* dengan alternatif jawaban 1-5. Kuisisioner dengan pernyataan tertutup digunakan untuk mendapatkan data tentang dimensi dari konstruk-konstruk yang dikembangkan dalam penelitian ini. Sedangkan kuisisioner dengan pernyataan terbuka yang dimaksudkan untuk lebih mengidentifikasi faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam pernyataan tertutup.

F. Uji Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah perumusan jawaban sementara terhadap suatu masukan yang akan diteliti sebagai tuntutan dalam menyelesaikan masalah serta untuk mencari jawaban yang sebenarnya. Kemudian hipotesis harus diuji dan dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan fakta yang diperoleh dari penelitian, maka hipotesis harus diajukan sebagai alternatif untuk diterima dan ditolak.

1. Uji F

Analisis varian dapat digunakan apabila varian ketiga kelompok data tersebut homogen. Oleh karena itu, sebelum analisis varian digunakan untuk pengujian hipotesis, maka perlu dilakukan pengujian homogenitas varian terlebih dahulu dengan uji F. Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai hubungan secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel independen.

Menurut (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa rumus untuk pengujian F yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan:

R : Koefisien korelasi ganda

k : Jumlah variabel yang di observasi (dependen dan independen)

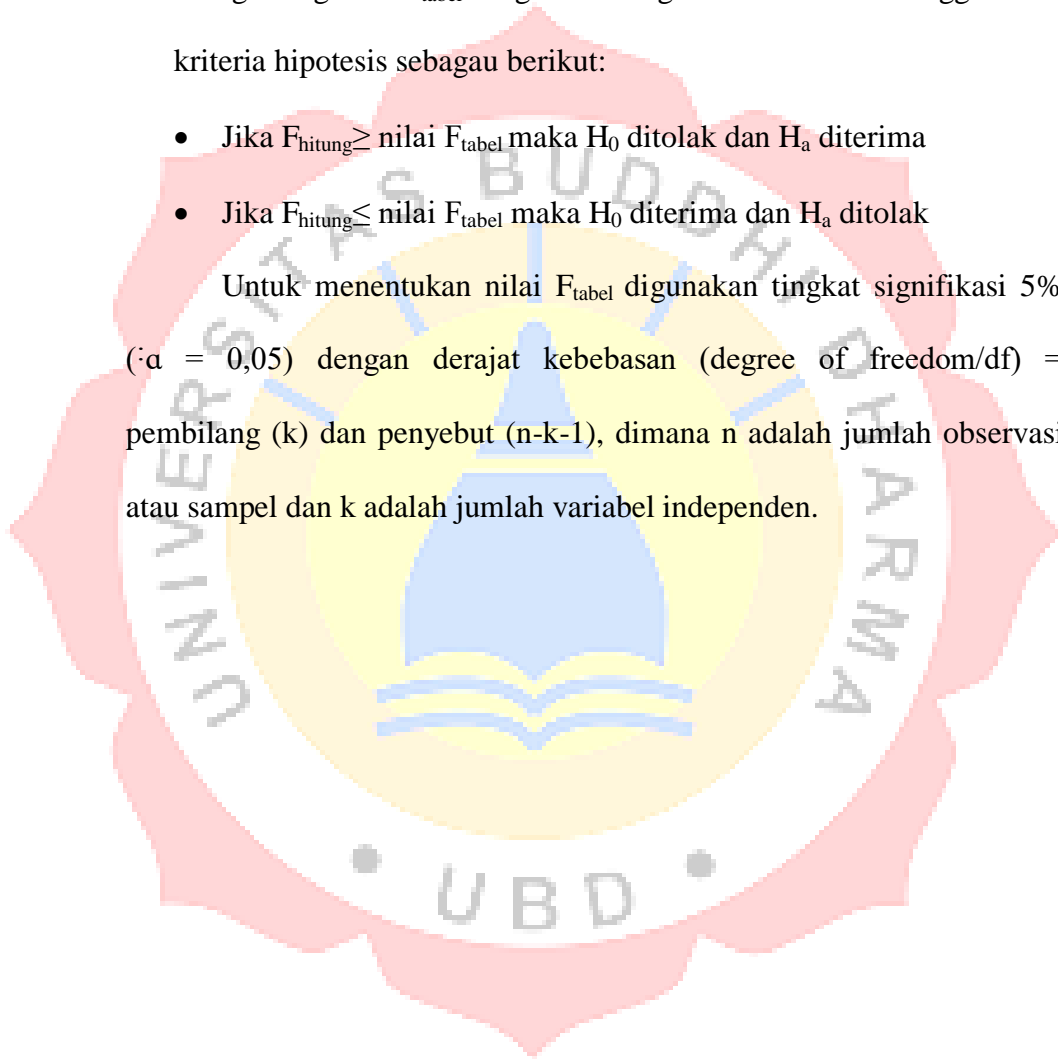
n : Jumlah Responden

Untuk pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan besarnya nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} dengan cara:

- a. Menghitung F_{hitung} yang didapatkan melalui kolom F pada tabel anova yang didapatkan dari output program SPSS 23.
- b. Menghitung nilai F_{tabel} dengan taraf signifikansi tertentu menggunakan kriteria hipotesis sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} \geq$ nilai F_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika $F_{hitung} \leq$ nilai F_{tabel} maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Untuk menentukan nilai F_{tabel} digunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan derajat kebebasan (degree of freedom/df) = pembilang (k) dan penyebut (n-k-1), dimana n adalah jumlah observasi atau sampel dan k adalah jumlah variabel independen.



2. Uji t

Pengujian signifikansi koefisien korelasi, selain dapat menggunakan tabel juga dapat dihitung dengan uji t. dalam hal ini, penulis menggunakan alat bantu berupa SPSS 23.0.

Rumus uji t yang digunakan untuk menguji hipotesis dikutip menurut (Sugiyono, 2017) sebagai berikut:

Rumus:

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

Keterangan:

t : Pengujian hipotesis

r : Koefisien korelasi

r^2 : Koefisien determinasi

n : Jumlah responden

Perumusan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : $\rho = 0$ (tidak ada hubungan antara X dan Y)

H_a : $\rho \geq 0$ (ada hubungan positif antara X dan Y)

H_a : $\rho \leq 0$ (ada hubungan negatif antara X dan Y)

H_a : $\rho \neq 0$ (ada hubungan antara X dan Y)

Untuk menguji hipotesis nol (H_0) kriterianya adalah sebagai berikut:

- Bila nilai $t_{hitung} \geq$ nilai t_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Bila nilai $t_{hitung} \leq$ nilai t_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Dalam pengujian menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 95%,
sedangkan $\alpha = 5\%$, $df = n-k$.

