

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN,
LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUNLIFE FINANCIAL
INDONESIA BAGIAN MARKETING**

SKRIPSI

Oleh :

JODI EFREM

20180500148

JURUSAN MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG
2022**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN,
LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUNLIFE FINANCIAL
INDONESIA BAGIAN MARKETING**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar
Sarjana Pada Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Buddhi Dharma Tangerang
Jenjang Pendidikan Strata 1

Oleh:

Jodi Efrem

20180500148



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG
2022**

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Jodi Efrem
NIM : 20180500148
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SunLife Financial Indonesia Bagian Marketing.

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

Tangerang, 14 Maret 2022

Menyetujui,

Pembimbing,



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

Mengetahui,

Ketua Jurusan,

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

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SunLife Financial Indonesia Bagian Marketing.

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Jodi Efrem

NIM : 20180500148

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : 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, 12 Juli 2022

Menyetujui,

Pembimbing,



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

Mengetahui,

Ketua Jurusan,

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

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

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

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Jodi Efrem

NIM : 20180500148

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SunLife Financial Indonesia Bagian Marketing.

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

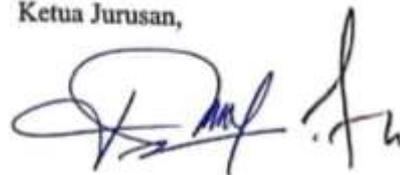
Tangerang, 12 Juli 2022

Menyetujui,
Pembimbing,



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

Mengetahui,
Ketua Jurusan,



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

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Jodi Efrem
NIM : 20180500148
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SunLife Financial Indonesia Bagian Marketing.

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat "**SANGAT MEMUASKAN**" oleh Tim Penguji pada hari Jumat, tanggal 12 Agustus 2022.

Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : Lia Dama Yanti, S.E., M.Akt.
NIDN : 0401118204



Penguji I : Sugandha, S.E., M.M.
NIDN : 0405127605



Penguji II : Rinintha Parameswari, S.Pd., M.Si
NIDN : 0403128003



Dekan Fakultas Bisnis,



Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.
NIDN : 0427047303



SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma 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 Keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas.

Tangerang, 12 Agustus 2022

Yang membuat pernyataan,



Jodi Erem

NIM:20180500148

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM : 20180500148
Nama : Jodi Efreem
Jenjang Studi : Strata 1 (S1)
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah kami yang berjudul: **“Pengaruh Disiplin kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sunlife Financial Indonesia Bagian Marketing”**.

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (database), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 12 Agustus 2022

Penulis,



(Jodi Efreem)

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN,
LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT SUNLIFE FINANCIAL INDONESIA BAGIAN
MARKETING**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SunLife Financial Indonesia Bagian Marketing. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, dimana kuesioner disebar dengan acak kepada 100 orang responden tanpa memandang latar belakang jabatan, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan usia. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 24.

Dari hasil uji T yang telah dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki nilai Thitung sebesar $1,721 < T_{\text{tabel}} 1,985$ dengan tingkat signifikan $0,089 > 0,05$, lalu gaya kepemimpinan memiliki nilai Thitung sebesar $4,762 > T_{\text{tabel}} 1,985$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, lingkungan kerja memiliki nilai Thitung sebesar $-0,505 < T_{\text{tabel}} 1,985$ dengan tingkat signifikan $0,615 > 0,05$ dan kompensasi memiliki nilai Thitung sebesar $4,336 > T_{\text{tabel}} 1,985$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Yang berarti, disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil uji F yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Nilai Fhitung sebesar $60,662 > F_{\text{tabel}} 2,46$ dan nilai sig $0,000 < \text{nilai probabilitas } 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kompensasi (X4) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE, LEADERSHIP STYLE, WORK ENVIRONMENT AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT SUNLIFE FINANCIAL INDONESIA MARKETING SECTION

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work discipline, leadership style, work environment and compensation on employee performance at PT. SunLife Financial Indonesia marketing section. Data was collected by distributing questionnaires, where the questionnaires were randomly distributed to 100 respondents regardless of job background, gender, education level and age. Data analysis was performed using SPSS version 24.

From the results of the T test that has been carried out, it shows that work discipline has a T count value of $1.721 < T \text{ table } 1.985$ with a significant level of $0.089 > 0.05$, then leadership style has a T count value of $4.762 > T \text{ table } 1.985$ with a significant level of $0.000 < 0.05$, work environment has a Tcount value of $-0.505 < T \text{ table } 1.985$ with a significant level of $0.615 > 0.05$ and compensation has a Tcount value of $4.336 > T \text{ table } 1.985$ with a significant level of $0.000 < 0.05$. Which means, work discipline and work environment have no significant effect on employee performance, while leadership style and compensation have a significant effect on employee performance.

From the results of the F test that has been carried out, it shows that the Fcount value is $60.662 > F \text{ table } 2.46$ and the sig value is $0.000 < \text{the probability value } 0.05$, it can be said that Work Discipline (X1), Leadership Style (X2), Work Environment (X3) and Compensation (X4) simultaneously has a significant effect on Employee Performance (Y).

Keywords: Employee Performance, Work Discipline, Leadership Style, Work Environment, Compensation

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya, sehingga skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SunLife Financial Indonesia Bagian Marketing”** dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi di Universitas Buddhi Dharma.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini banyak halangan dan rintangan yang dilalui. Namun, berkat adanya doa, bimbingan, dukungan serta bantuan dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini, terutama kepada :

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E., M.M., BKP. Selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen (S1) Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, materi, nasehat, dukungan, doa, waktu serta semangat sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan tepat waktu.

5. Seluruh dosen pengajar dan staff Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang sangat berguna bagi penulis selama masa perkuliahan.
6. Mama,koko,cici dan adik yang selalu mendukung dan memberikan doa, semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan tepat waktu.
7. Kekasih, Jesslyn Marcella yang selalu setia membantu, memberikan dukungan, saran, semangat, waktu dan doa hingga selesainya skripsi ini.
8. Semua teman-teman penulis dan pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu. Terima kasih karena telah banyak memberi bantuan baik secara langsung ataupun tidak langsung sampai skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis, oleh karena itu penulis mengharapkan saran serta kritik yang membangun dari semua pihak. Semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Tangerang, 6 Juli 2022

Jodi Efrem
20180500148

DAFTAR ISI

JUDUL LUAR

JUDUL DALAM

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

ABSTRAK.....	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan Penelitian.....	7
E. Manfaat Penelitian.....	7
F. Sistematika Penulisan Skripsi.....	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	10
A. Gambaran Umum Teori.....	10
1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
3. Kinerja Karyawan.....	14
4. Disiplin Kerja.....	17
5. Gaya Kepemimpinan.....	19

6. Lingkungan Kerja.....	27
7. Kompensasi	31
B. Hasil Penelitian Terdahulu	34
C. Kerangka Pemikiran	37
D. Perumusan Hipotesa.....	38
BAB III METODE PENELITIAN	39
A. Jenis Penelitian.....	39
B. Objek Penelitian	40
1. Profil Singkat Perusahaan PT. SunLife Financial Indonesia .	40
2. Visi dan Misi	41
3. Struktur Organisasi.....	42
C. Jenis dan Sumber Data	43
D. Populasi dan Sampel	44
1. Populasi	44
2. Sampel.....	44
E. Teknik Pengumpulan Data.....	45
F. Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	46
G. Teknik Analisis Data	48
1. Uji Validitas	48
2. Uji Reliabilitas.....	49
3. Uji Asumsi Klasik	49
4. Analisis Regresi Linear Berganda.....	51
5. Analisis Korelasi Berganda	52
6. Uji Hipotesis.....	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	56
1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
2. Data Responden Berdasarkan Usia	57
3. Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	58
B. Analisis Hasil Penelitian	59
1. Analisis Variabel Bebas	59

2. Uji Validitas dan Reliabilitas	96
3. Uji Asumsi Klasik	106
4. Analisis Regresi Linear Berganda.....	109
5. Analisis Korelasi Berganda.....	111
6. Uji Hipotesis.....	112
C. Pembahasan	119
1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	119
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.....	119
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ..	120
4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	120
BAB V PENUTUP.....	122
A. Kesimpulan.....	122
B. Implikasi.....	124
C. Saran.....	125
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
SURAT KETERANGAN RISET	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Hasil Penelitian Terdahulu	34
Tabel III.1 Skala Likert	43
Tabel III.2 Operasional Variabel Penelitian.....	46
Tabel IV.1 Perincian Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel IV.2 Perincian responden berdasarkan Usia	57
Tabel IV.3 Perincian responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	58
Tabel IV.4 Tanggapan Responden Mengenai Tujuan dan Kemampuan Disiplin Kerja X1 pertanyaan 1.....	59
Tabel IV.5 Tanggapan Responden Mengenai Teladan Pemimpin Disiplin Kerja X1 pertanyaan 2	60
Tabel IV.6 Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi Disiplin Kerja X1 pertanyaan 3	61
Tabel IV.7 Tanggapan Responden Mengenai Sanksi Hukum Disiplin Kerja X1 pertanyaan 4	62
Tabel IV.8 Tanggapan Responden Mengenai Pengawasan Disiplin Kerja X1 pertanyaan 5	63
Tabel IV.9 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Preventif Disiplin Kerja X1 pertanyaan 6	64
Tabel IV.10 Tanggapan Responden Mengenai Korektif Disiplin Kerja X1 pertanyaan 7	65
Tabel IV.11 Tanggapan Responden Mengenai Progresif Disiplin Kerja X1 pertanyaan 8	66
Tabel IV.12 Tanggapan Responden Mengenai Pengambilan Keputusan Gaya Kepemimpinan X2 pertanyaan 1	67
Tabel IV.13 Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Memotivasi Gaya Kepemimpinan X2 pertanyaan 2.....	68
Tabel IV.14 Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan berkomunikasi Gaya Kepemimpinan X2 pertanyaan 3.....	69

Tabel IV.15 Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Mengendalikan Bawahan Gaya Kepemimpinan X2 pertanyaan 4	70
Tabel IV.16 Tanggapan Responden Mengenai Bertanggung Jawab Gaya Kepemimpinan X2 pertanyaan 5	71
Tabel IV.17 Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Mengendalikan Emosi Gaya Kepemimpinan X2 pertanyaan 6	72
Tabel IV.18 Tanggapan Responden Mengenai Suhu Udara Lingkungan Kerja X3 pertanyaan 1	73
Tabel IV.19 Tanggapan Responden Mengenai Tata Warna Lingkungan Kerja X3 pertanyaan 2	74
Tabel IV.20 Tanggapan Responden Mengenai Dekorasi Lingkungan Kerja X3 pertanyaan 3	75
Tabel IV.21 Tanggapan Responden Mengenai Sirkulasi Udara Lingkungan Kerja X3 Pertanyaan 4	76
Tabel IV.22 Tanggapan Responden Mengenai Pencahayaan Lingkungan Kerja X3 Pertanyaan 5	77
Tabel IV.23 Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Antara Sesama Karyawan Lingkungan Kerja X3 pertanyaan 6	78
Tabel IV.24 Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Antara Atasan Dan Bawahan Lingkungan Kerja X3 pertanyaan 7	79
Tabel IV.25 Tanggapan Responden Mengenai Gaji Pokok Kompensasi X4 pertanyaan 1	80
Tabel IV.26 Tanggapan Responden Mengenai Insentif Kompensasi X4 pertanyaan 2	81
Tabel IV.27 Tanggapan Responden Mengenai Bonus Kompensasi X4 pertanyaan 3	82
Tabel IV.28 Tanggapan Responden Mengenai Upah Kompensasi X4 pertanyaan 4	83
Tabel IV.29 Tanggapan Responden Mengenai Jaminan Kesehatan Kompensasi X4 pertanyaan 5	84

Tabel IV.30 Tanggapan Responden Mengenai Jaminan Hari Tua Kompensasi X4 pertanyaan 6	85
Tabel IV.31 Tanggapan Responden Mengenai Cuti Kerja Kompensasi X4 pertanyaan 7	86
Tabel IV.32 Tanggapan Responden Mengenai Tujuan dan Kemampuan Karyawan Kinerja Karyawan (Y) pertanyaan 1	87
Tabel IV.33 Tanggapan Responden Mengenai Target Kinerja Karyawan (Y) pertanyaan 2	88
Tabel IV.34 Tanggapan Responden Mengenai Intensitas Penyelesaian dan Prestasi Kerja Kinerja Karyawan (Y) pertanyaan 3	89
Tabel IV.35 Tanggapan Responden Mengenai Kejujuran Dalam Bekerja Kinerja Karyawan (Y) pertanyaan 4	90
Tabel IV.36 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kinerja Karyawan (Y) pertanyaan 5	91
Tabel IV.37 Tanggapan Responden Mengenai Inisiatif Dalam Bekerja Kinerja Karyawan (Y) pertanyaan 6	92
Tabel IV.38 Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab Kinerja Karyawan (Y) pertanyaan 7	93
Tabel IV.39 Tanggapan Responden Mengenai Kerja Sama Antara Karyawan Kinerja Karyawan (Y) pertanyaan 8	94
Tabel IV.40 Tanggapan Responden Mengenai Menerima Kritik Dan Saran Kinerja Karyawan (Y) pertanyaan 9	95
Tabel IV.41 Case Processing Summary	96
Tabel IV.42 Reliability Statistics	96
Tabel IV.43 Item-Total Statistics	97
Tabel IV.44 Case Processing Summary	98
Tabel IV.45 Reliability Statistics	99
Tabel IV.46 Item-Total Statistics	99
Tabel IV.47 Case Processing Summary	100
Tabel IV.48 Reliability Statistics	100
Tabel IV.49 Item-Total Statistics	101

Tabel IV.50 Case Processing Summary.....	102
Tabel IV.51 Reliability Statistics	102
Tabel IV.52 Item-Total Statistics	103
Tabel IV.53 Case Processing Summary.....	104
Tabel IV.54 Reliability Statistics	104
Tabel IV.55 Item-Total Statistics	105
Tabel IV.56 Uji Multikoleniaritas.....	106
Tabel IV.57 Analisis Regresi Linear Berganda	109
Tabel IV.58 Analisis Korelasi Berganda	111
Tabel IV.59 Analisis Koefisien Determinasi (R Square).....	112
Tabel IV.60 Uji Koefisien Determinasi X1 Terhadap Y	113
Tabel IV.61 Uji Koefisien Determinasi X2 Terhadap Y	114
Tabel IV.62 Uji Koefisien Determinasi X3 Terhadap Y	114
Tabel IV.63 Uji Koefisien Determinasi X4 Terhadap Y	115
Tabel IV.64 Uji T Variabel X1 Terhadap Y	116
Tabel IV.65 Uji T Variabel X2 Terhadap Y	116
Tabel IV.66 Uji T Variabel X3 Terhadap Y	117
Tabel IV.67 Uji T Variabel X4 Terhadap Y	118
Tabel IV.68 Uji F.....	118

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	37
Gambar III.1 Struktur Organisasi PT. SunLife Financial Indonesia.....	42
Gambar IV.1 Uji Heteroskedastisitas	107
Gambar IV.2 Uji Normalitas.....	108



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Permohonan.....	134
Lampiran 2. Lembar Kuesioner	135
Lampiran 3. Lembar Kuesioner Disiplin Kerja (X1).....	136
Lampiran 4. Lembar Kuesioner Gaya Kepimpinan (X2).....	137
Lampiran 5. Lembar Kuesioner Lingkungan Kerja (X3).....	138
Lampiran 6. Lembar Kuesioner Kompensasi (X4).....	139
Lampiran 7. Lembar Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)	140
Lampiran 8. Skor Variabel Disiplin Kerja (X1).....	141
Lampiran 9. Skor Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)	144
Lampiran 10. Skor Variabel Lingkungan Kerja (X3)	147
Lampiran 11. Skor Variabel Kompensasi (X4).....	150
Lampiran 12. Skor Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	153
Lampiran 13. Deskripsi Data Hasil Penelitian	156
Lampiran 14. Hasil Uji Frekuensi Disiplin Kerja (X1).....	157
Lampiran 15. Hasil Uji Frekuensi Gaya Kepimpinan (X2)	159
Lampiran 16. Hasil Uji Frekuensi lingkungan Kerja (X3)	161
Lampiran 17. Hasil Uji Frekuensi Kompensasi (X4).....	163
Lampiran 18. Hasil Uji Frekuensi Kinerja Karyawan (Y).....	165
Lampiran 19. Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja.....	168
Lampiran 20 Uji Validitas dan Reliabilitas Gaya Kepemimpinan.....	169
Lampiran 21. Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja	170
Lampiran 22. Uji Validitas dan Reliabilitas Kompensasi	171
Lampiran 23. Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan	172
Lampiran 24. Uji Asumsi Klasik	173
Lampiran 25. Hasil Uji Hipotesis	176

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia menjadi bagian yang sangat penting dalam perkembangan suatu perusahaan. Pada dasarnya, perusahaan dibentuk pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai. Tidak dapat di sanggah, dalam era globalisasi ini terjadi persaingan yang begitu ketat sehingga dapat menimbulkan masalah, dimana masalah tersebut hanya manusia yang dapat menyelesaikannya. Berjalannya suatu perusahaan bukan karena adanya teknologi yang canggih, pendanaan operasi ataupun sarana yang telah disediakan tetapi karena adanya sumber daya manusia yang berperan untuk menggerakkan perusahaan guna untuk menyelesaikan masalah yang terjadi.

Keberhasilan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap perusahaan selalu berusaha agar kinerja karyawan dapat meningkat, sehingga akan membawa perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dengan demikian, perusahaan harus memiliki cara agar mendorong karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sesuai dengan aturan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Peningkatan kinerja ialah kondisi yang sangat penting agar perusahaan dapat mencapai tujuan sesuai dengan target-target yang telah ditetapkan. Namun sekarang ini, masih banyak karyawan yang tidak menunjukkan kinerja yang optimal. Ada beberapa karyawan yang hanya

menunjukkan kinerja yang baik jika diawasi oleh atasan. Jika hal ini terus terjadi, maka tujuan organisasi akan sulit untuk dicapai.

PT. SunLife Financial Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang layanan jasa keuangan internasional terkemuka yang menyediakan beragam produk asuransi, serta solusi pengelolaan kekayaan dan aset, baik untuk individu maupun korporasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. SunLife Financial Indonesia sendiri ialah disiplin kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi. Disiplin kerja adalah sikap sukarela karyawan terhadap panggilan akan tugas dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan. karyawan akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan bukan mematuhi tugasnya itu dengan paksaan. disiplin karyawan di PT. SunLife Financial Indonesia harus ditingkatkan sebaik mungkin terutama dalam hal kesadaran kerja akan tugas dan tanggung jawab. karena karyawan ditempat saya berkerja saat ini, kurang disiplin dan tidak memiliki kesadaran kerja akan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga menyebabkan dampak negatif pada perusahaan dikarenakan kinerja karyawan yang tidak disiplin kerja melakukan pekerjaan dengan terpaksa, membuat produktivitas karyawan menurun sehingga menyebabkan tidak tercapainya tujuan dan target perusahaan yang sudah ditentukan.

Kedisiplinan kerja juga dipicu oleh pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mendorong dan mempengaruhi organisasi menuju target atau tujuan perusahaan yang telah ditentukan. pemimpin selalu menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. karena kualitas dari

seorang pemimpin yang efektif adalah mampu untuk membentuk para karyawan memiliki kedisiplinan kerja yang bagus, rasa percaya diri, memiliki rasa optimis yang besar dan komitmen dengan tujuan perusahaan dan target yang telah di tentukan oleh perusahaan.

Tidak dapat dipungkiri seorang pemimpin memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar terhadap kinerja dan keberhasilan para karyawan, pemimpin memiliki peran sebagai koordinator, motivator dan katalis yang harus membuat para karyawan memiliki motivasi dan semangat dalam bekerja sehingga para karyawan mampu mencapai prestasi kerja yang baik.

Akan tetapi sebaliknya seorang pemimpin di PT. SunLife Financial Indonesia dinilai tidak memiliki kualitas yang bagus dan tidak mampu mempengaruhi pengikutnya sehingga menyebabkan dampak negatif terhadap kinerja karyawan, para karyawan bersikap tidak sopan dan tidak menghargai pemimpinnya, kemudian menyebabkan para karyawan tidak memiliki motivasi sehingga terjadi ketidakmauan untuk bekerja sama, dengan tidak adanya kerja sama maka kinerja akan menurun sehingga tidak dapat tercapainya tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang penting dalam kinerja karyawan. Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan juga banyak mengalami masalah seperti : rancangan kerja, kondisi lingkungan, pekerjaan yang berlebihan, sistem pengawasan, dan ketidakjelasan tugas, sehingga diperlukan penanganan khusus

dan tidak menjadikan beban kerja bagi karyawan dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya (Sugandha, 2019).

Di PT. SunLife Financial Indonesia sendiri tidak menciptakan lingkungan kerja yang baik dan berdampak negatif terhadap pekerjaan, karyawan akan merasa iri hati saat ada karyawan yang mendapat perhatian lebih dalam konteks lebih disupport dan dipuji-puji, baik di dalam pekerjaan maupun diluar lingkup pekerjaan lingkungan seperti ini menimbulkan perpecahan antara karyawan dan terjadi persaingan yang tidak sehat menyebabkan banyak karyawan yang lebih memilih untuk pindah kerja.

Kompensasi di PT.SunLife Financial Indonesia juga dinilai masih kurang, jika dilihat dari fungsi perusahaan dalam memberikan balas jasa kepada karyawan atas apa yang telah karyawan berikan kepada perusahaan. balas jasa dapat berupa uang atau barang dan dapat diberikan secara langsung maupun tidak langsung. pemberian kompensasi kepada karyawan meliputi, gaji,tunjangan , fasilitas dan lain sebagainya. pemberian kompensasi diberikan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, serta memberikan penghargaan kepada karyawan. dilihat dari segi organisasi pemberian kompensasi kepada karyawan memiliki keterkaitan dengan kuantitas,kualitas, serta manfaat yang dihasilkan. hal tersebut dapat mempengaruhi tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan. jika perusahaan royal kepada para karyawan maka karyawan akan bersikap royal juga terhadap perusahaan, dan mampu membuat karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi demi mendapatkan kompensasi atau komisi yang perusahaan berikan. hal ini akan berdampak positif bagi karyawan

dan perusahaan. karena para karyawan akan bersemangat untuk mengejar target dan berusaha bekerja sebaik mungkin untuk mendapatkan prestasi dan reward dari perusahaan, di PT. SunLife Financial Indonesia sendiri masih kurang royal terhadap karyawan seperti kompensasi yang masih dibawah umr dan penghargaan untuk karyawan berprestasi masih sangat kurang, ini menyebabkan karyawan merasa tidakpuasan dalam pemberian upah atau gaji di tempat saya bekerja saat ini. akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran gaji mengurangi kinerja karyawan, meningkatkan keluhan-keluhan, siklus keluar masuk karyawan dan ketidak hadiran karyawan meningkat.

Berdasarkan pengamatan di PT. SunLife Financial Indonesia masih banyak karyawan yang memiliki kinerja yang rendah. hal tersebut dapat dilihat dari kurangnya penguasaan terhadap pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang masing-masing. faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan selain dari kemampuan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan yaitu kompensasi yang dirasa kurang oleh karyawan. seperti pemberian reward, bonus dan kenaikan jabatan yang diberikan oleh perusahaan yang masih kurang sehingga karyawan tidak memiliki motivasi dan semangat kerja dan berdampak pada kinerja karyawan pada PT. SunLife Financial Indonesia.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam lagi tentang permasalahan tersebut dengan judul penelitian **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI**

TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUNLIFE FINANCIAL INDONESIA BAGIAN MARKETING”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan tersebut, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Disiplin kerja pada karyawan PT. SunLife Financial Indonesia bagian marketing masih sangat rendah.
2. Kualitas pemimpin yang dinilai kurang dalam memimpin karyawan PT.SunLife Financial Indonesia bagian marketing.
3. Lingkungan pekerjaan yang tidak baik terhadap sesama rekan karyawan baik didalam lingkup pekerjaan maupun diluar pekerjaan.
4. Kompensasi yang dinilai masih rendah dan menimbulkan ketidakpuasan pada karyawan PT.SunLife Financial Indonesia bagian marketing.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang dapat diteliti yaitu :

1. Apakah pengaruh disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah pengaruh lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah pengaruh kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?

D. Tujuan Penelitian

Merujuk pada latar belakang yang sudah dijelaskan diatas penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh, Disiplin kerja, Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan PT. SunLife Financial Indonesia ini adalah untuk memperoleh informasi mengenai :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk Perusahaan

Hasil penelitian ini bisa menjadi masukan bagi yang terkait dalam bidang sumber daya manusia dan bahan evaluasi bagi perusahaan untuk pengambilan keputusan khususnya disiplin kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan.

- b. Untuk Akademik

Penelitian ini dapat digunakan untuk membantu ilmu pengetahuan dan dapat digunakan oleh penelitian berikutnya.

c. Untuk Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan disiplin kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Penelitian ini dilakukan dengan susunan sistematika yang teratur dan berurut dalam penulisan skripsi adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab I ini pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab II ini berisi tentang gambaran atau objek umum teori yang berkaitan dengan independen dan dependen, hasil penelitian terdahulu, karangan pemikiran dan perumusan hipotesa, serta pengertian-pengertian dan metode penyelesaian masalah.

BAB III : METODE PENELITIAN

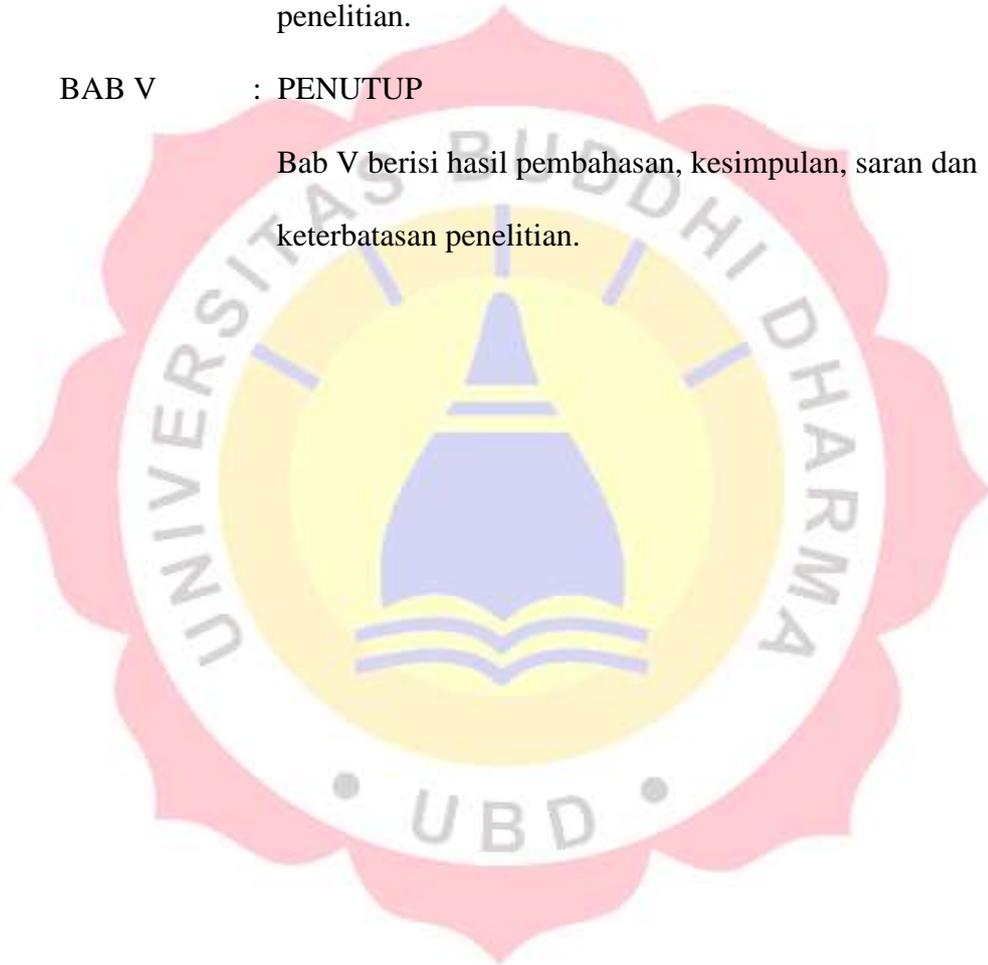
Bab III ini berisi tentang jenis penelitian, objek penelitian, metode pengumpulan data, sample dan populasi, operasionalisasi variable penelitian dan Teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab IV berisi tentang hasil penelitian , data penelitian, menganalisis, menguji data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab V berisi hasil pembahasan, kesimpulan, saran dan keterbatasan penelitian.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah perusahaan atau organisasi. Pada dasarnya, semua perusahaan pasti membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang bertanggung jawab dalam mengurus berbagai kebutuhan perusahaan yang terkait dengan sumber daya manusia sehingga semua kegiatan atau pekerjaan berjalan dengan lancar dan lebih efisien.

Menurut (Irham Fahmi 2016, 1) mengatakan bahwa :

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Menurut (Sedarmayati 2017, 3) mengatakan bahwa :

Manajemen sumber daya manusia ialah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan.

Menurut (Machmed Tun Gayang 2018, 3) mengatakan bahwa :

Manajemen sumber daya manusia ialah proses perencanaan, pengorganisasian, penempatan, kepemimpinan, dan pengendalian terhadap

individu, kelompok, dan semua pihak yang terkait dengan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan dan pengembangan karyawan dalam suatu organisasi yang dilakukan dengan cara paling efektif dan efisien sehingga organisasi dapat meraih tujuan dan target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Malayu S.P Hasibuan 2016, 21) fungsi manajemen sumber daya manusia, antara lain:

1) Fungsi Manajerial

a) Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja dan koordinasi dalam bagan organisasi.

2) Fungsi Operasi

a) Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b) Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c) Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

d) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah suatu kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

e) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

f) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

g) Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan

karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension, dan sebab lainnya.

h) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

i) Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (Sedarmayanti 2017, 9) mengatakan bahwa :

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

- e) Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi atau perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
- f) Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer ini dalam mencapai tujuan.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Suparyadi 2015, 300) mengatakan bahwa:

Kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan.

Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara 2016, 63) mengatakan bahwa :

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan, Menurut (Sedarmayanti 2017, 463) mengatakan bahwa :

Kinerja ialah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang/kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.

Maka dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara 2009, 67) mengatakan bahwa:

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan factor motivasi (*motivation*).

Sedangkan Menurut (Keith Davis dalam Anwar prabu Mangkunegara 2009, 67) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi

kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2016) terdapat indikator kinerja karyawan, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu hari. Kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan benar.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan merupakan kesadaran akan kewajiban karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Ardana, dkk 2011,134) mengatakan bahwa :

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya.

Menurut (Iriani, 2010) mengatakan bahwa :

Kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan kedisiplinan kerja maka, karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan.

Berdasarkan pendapat diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja ialah tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan dengan baik dan benar untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Khanka, 2013) ada beberapa aktivitas manajemen yang dapat menciptakan ketidakdisiplinan kerja, yakni :

- 1) kepemimpinan yang lemah, fleksibel, tidak kompeten dan penuh kecurigaan.
- 2) pengawasan yang tidak sempurna karena ketiadaan pengawas yang baik dan berpengetahuan.
- 3) praktek kebijakan membagi kekuasaan menghancurkan semangat tim.
- 4) kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dan buruk.

- 5) diskriminasi berdasarkan kasta, warna kulit, jenis kelamin, keyakinan, bahasa, jabatan dalam praktek seleksi, promosi dll.
- 6) koordinasi, delegasi wewenang, dan penetapan tanggungjawab yang salah.
- 7) sistem komunikasi yang tidak sempurna.
- 8) terhambatnya waktu pemberian ganti rugi dari keluhan karyawan.

Pernyataan tentang permasalahan disiplin kerja terhadap aktivitas manajemen yang sudah dikemukakan oleh Khanka diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

c. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut (Arif Yusuf Hamali 2016, 355) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen, diantaranya yaitu :

1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan pada setiap karyawan dalam sebuah perusahaan dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat terus menerus dalam bekerja.

2. Ketaatan pada Peraturan Kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melanggar prosedur kerja yang sudah diberikan oleh perusahaan dan akan

selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan dimana dia bekerja.

3. Ketaatan pada Standar Kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan kepada sebuah karyawan yang sudah diberikan.

4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Karyawan yang mempunyai tingkat kewaspadaan yang tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam berkerja serta selalu bekerja dengan efektif dan efisien.

5. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap karyawan dalam melakukan pekerjaannya agar tercipta suasana yang harmonis terhadap rekan kerja dan saling menghargai antar rekan kerja yang lain.

5. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut (Kreitner & Kinicki, 2008) mengatakan bahwa :

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dari seorang individu terhadap orang lain untuk mencapai sebuah tujuan Bersama.

Menurut (Robbins, 2006) mengatakan bahwa :

Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi aktifitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut (Jacob & Jacques, 2008) mengatakan bahwa :

Kepemimpinan adalah penggunaan pengaruh dalam perangkat atau situasi organisasi, yang menghasilkan sesuatu yang bermakna dan berdampak langsung pada tujuan-tujuan yang menantang.

Dari pernyataan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah seseorang yang bertanggung jawab untuk memberikan bimbingan, motivasi arahan dan mampu membawa perusahaan menuju puncak pencapaian.

b. Jenis - Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut (Robert Albanese, David D. Van Fleet, 1994) gaya kepemimpinan terbagi menjadi 4 jenis, antara lain :

1. Gaya Kepemimpinan Kharismatis

Gaya kepemimpinan kharismatis adalah gaya kepemimpinan yang mampu menarik atensi banyak orang, karena berbagai faktor yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang merupakan anugerah dari Tuhan. Kepribadian dasar pemimpin model ini adalah kuning. Kelebihan gaya kepemimpinan karismatis ini adalah mampu menarik orang. Mereka terpesona dengan cara berbicaranya yang membangkitkan semangat. Biasanya pemimpin dengan kepribadian kuning ini visionaris. Mereka sangat menyenangi perubahan dan tantangan.

Namun, kelemahan terbesar tipe kepemimpinan model ini bisa saya analogikan dengan peribahasa “ Tong Kosong Nyaring Bunyinya ”. Mereka mampu menarik orang untuk datang kepada

mereka. Setelah beberapa lama, orang – orang yang datang ini akan kecewa karena ketidak-konsistenan pemimpin tersebut. Apa yang diucapkan ternyata tidak dilakukan. Ketika diminta pertanggungjawabannya, si pemimpin akan memberikan alasan, permintaan maaf dan janji.

Gaya kepemimpinan kharismatis bisa efektif jika :

- a. Mereka belajar untuk berkomitmen, sekalipun seringkali mereka akan gagal.
 - b. Mereka menempatkan orang-orang untuk menutupi kelemahan mereka, dimana kepribadian ini berantakan dan tidak sistematis.
2. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan. Dalam gaya kepemimpinan otoriter, pemimpin mengendalikan semua aspek kegiatan. Pemimpin memberitahukan sasaran apa saja yang ingin dicapai dan cara untuk mencapai sasaran tersebut, baik itu sasaran utama maupun sasaran minornya.

Pemimpin yang menjalankan gaya kepemimpinan ini juga berperan sebagai pengawas terhadap semua aktivitas anggotanya dan pemberi jalan keluar bila anggota mengalami masalah. Dengan

kata lain, anggota tidak perlu pusing memikirkan apapun. Anggota cukup melaksanakan apa yang diputuskan pemimpin. Kepribadian dasar pemimpin model ini adalah merah. Kelebihan model kepemimpinan otoriter ini ada pada pencapaian prestasinya. Tidak ada satupun tembok yang mampu menghalangi langkah pemimpin ini. Ketika dia memutuskan suatu tujuan, itu adalah harga mati, tidak ada alasan, yang ada adalah hasil. Langkah - langkahnya penuh perhitungan dan sistematis. Dingin dan sedikit kejam adalah kelemahan pemimpin dengan kepribadian merah ini. Mereka sangat mementingkan tujuan, sehingga tidak pernah peduli dengan cara. Mekanisme atau dimakan adalah prinsip hidupnya. Gaya kepemimpinan ini menganggap bahwa semua orang adalah musuh, entah itu bawahannya atau rekan kerjanya. Gaya kepemimpinan otoriter ini kadang kala menekankan kepada bawahannya supaya tidak menjadi ancaman, dengan kedisiplinan yang tidak masuk akal atau dengan target yang tak mungkin dicapai. Gaya kepemimpinan otoriter ini bisa efektif bila ada keseimbangan antara disiplin yang diberlakukan kepada bawahan serta ada kompromi terhadap bawahan.

3. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin

memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya. Kepribadian dasar pemimpin model ini adalah putih. Pada gaya kepemimpinan demokrasi, anggota memiliki peranan yang lebih besar. Pada kepemimpinan ini seorang pemimpin hanya menunjukkan sasaran yang ingin dicapai saja, tentang cara untuk mencapai sasaran tersebut, anggota yang menentukan. Selain itu, anggota juga diberi keleluasaan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya.

Kelebihan gaya kepemimpinan demokratis ini ada di penempatan perspektifnya. Banyak orang seringkali melihat dari satu sisi, yaitu sisi keuntungan dirinya. Sisanya, melihat dari sisi keuntungan lawannya. Hanya pemimpin dengan kepribadian putih ini yang bisa melihat kedua sisi, dengan jelas. Apa yang menguntungkan dirinya, dan juga menguntungkan lawannya. Dalam bahasa sederhana, seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan jenis ini merupakan diplomator yang ulung, atau win-win solution. Kesabaran dan kepasifan adalah kelemahan pemimpin dengan gaya demokratis ini. Umumnya, mereka sangat sabar dan sanggup menerima tekanan. Namun kesabarannya ini bisa sangat – sangat keterlaluan. Mereka bisa menerima perlakuan yang tidak menyengangkan tersebut, tetapi pengikut-pengikutnya tidak. Dan seringkali hal inilah yang membuat para pengikutnya meninggalkan si pemimpin.

Gaya kepemimpinan demokratis ini akan efektif bila:

- a. Pemimpin mau berjuang untuk berubah ke arah yang lebih
- b. Punya semangat bahwa hidup ini tidak selalu win-win solution, ada kalanya terjadi win-loss solution. Pemimpin harus mengupayakan agar dia tidak selalu kalah, tetapi ada kalanya menjadi pemenang.

4. Gaya Kepemimpinan Moral

Gaya kepemimpinan moral adalah gaya kepemimpinan yang paling menghargai bawahannya. Kepribadian dasar pemimpin model ini adalah moral. Biasanya seorang pemimpin bergaya moral sifatnya hangat dan sopan kepada semua orang. Pemimpin bergaya moral pada dasarnya memiliki empati yang tinggi terhadap permasalahan para bawahannya. Segala bentuk kebajikan ada dalam diri pemimpin ini. Orang – orang datang karena kehangatannya akan terlepas dari segala kekurangannya. Pemimpin bergaya moral adalah sangat emosional. Dia sangat tidak stabil, kadang bisa tampak sedih dan mengerikan, kadang pula bisa sangat menyenangkan dan bersahabat.

Gaya kepemimpinan moral ini efektif bila :

- a. Keberhasilan seorang pemimpin moral dalam mengatasi kelabilan emosionalnya seringkali menjadi perjuangan seumur hidupnya.

- b. Belajar mempercayai orang lain atau membiarkan melakukan dengan cara mereka, bukan dengan cara anda.

c. Indikator Gaya Kepemimpinan

Terdapat beberapa indikator gaya kepemimpinan, antara lain :

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan merupakan suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternative yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan ialah tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi merupakan daya dorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan relah untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian meupun keterampilan) tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi

Kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin mempunyai keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang wajib dilaksanakan dengan nada bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta. Tujuannya supaya tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab dapat di artikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosional merupakan hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita dalam mengendalikan emosi maka akan semakin memudahkan kita dalam meraih kebahagiaan.

6. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Sutrisno, 2009) mengatakan bahwa :

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Menurut (Nitisemito, 2014) mengatakan bahwa :

Lingkungan kerja merupakan kondisi dari segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat bekerja karyawan yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut (Wibowo & Widiyanto, 2019) mengatakan bahwa :

Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu factor yang penting dalam menciptakan kinerja karyawan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Dari pernyataan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja ialah suatu kondisi dimana tempat karyawan melakukan pekerjaan dan lingkungan kerja yang paling menentukan dalam hal kinerja karyawan, semakin nyaman suatu lingkungan kerja akan membuat karyawan senang dan betah dalam bekerja.

b. Jenis Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti dalam Norianggono, Hamid, & Ruhana, 2014) membagi lingkungan kerja menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik.

1. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dan berada di dekat karyawan (kursi, meja dan sebagainya) dan lingkungan perantara (temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan sebagainya).
2. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

1. Suhu Udara di Tempat Kerja

Manusia mempunyai suhu tubuh yang berbeda dan selalu berusaha mempertahankan keadaan normal agar mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Jika udara lebih rendah dari 17°C, maka manusia akan mengalami kedinginan pada tubuhnya dan akan menyebabkan menurunnya produktivitas kerja.

Demikian pula sebaliknya, apabila suhu udara terlalu panas, akan mengakibatkan tubuh menjadi lebih cepat lelah dan tidak akan focus pada pekerjaan sehingga kemungkinan dapat terjadi kesalahan.

2. Tata Warna di Tempat Kerja

Tata warna tidak dapat di pisahkan dengan penataan dekorasi, karena tata warna memiliki pengaruh yang besar terhadap persaaan. Sifat dan pengaruh warna terkadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan keadaan lainnya. Selain itu warna dapat memantulkan sinyal yang diterima.

3. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi berkaitan erat dengan tata warna, dekorasi tidak hanya berhubungan dengan hiasan tetapi juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan hal lainnya dalam bekerja.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Manusia memerlukan oksigen untuk bernafas, jika udara disekitar kotor maka kadar oksigen dalam udara berkurang dan bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya dan akan membuat manusia menjadi kurang nyaman dalam bernafas atau bahkan dapat menjadi sesak nafas dan kelelahan. Untuk itu kita harus mengurangi udara kotor dengan cara menanam tanaman di sekitar tempat kerja, karena tanaman merupakan penghasil oksigen dan akan membuat tempat kerja terasa segar dan sejuk sehingga akan

membantu mempercepat pemulihan tubuh yang lelah karena bekerja.

5. Tingkat Pencahayaan di Tempat Kerja

Penerangan/cahaya memiliki peranan yang penting bagi pegawai dalam mendapat kelancaran kerja dan keselamatan. Cahaya juga tidak boleh terlalu redup (kurang jelas), karena akan membuat pegawai lambat dalam melakukan pekerjaannya dan hasil kerja banyak yang salah. Satuan cahaya diukur dengan “foot candle” yaitu banyaknya cahaya yang dipancarkan dari sumber cahaya sebuah lilin berukuran biasa yang jatuh di suatu benda berjarak satu kaki (30,48cm). Kemampuan mata untuk dapat melihat objek dengan jelas dapat ditentukan oleh : ukuran objek, derajat kontras, dan lamanya melihat objek.

6. Hubungan Antar Karyawan di Tempat Kerja

Hubungan antar karyawan yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling menjatuhkan diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

7. Hubungan Karyawan dengan pemimpin perusahaan

Hubungan antar karyawan dengan pemimpin harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai satu sama lain, karena dengan

saling menghargai akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

7. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Karyawan yang bekerja disebuah perusahaan atau organisasi pasti membutuhkan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan secara adil dan cukup kompetitif dari perusahaan lain, jika perusahaan memiliki system kompensasi yang baik maka akan berpengaruh baik pada kinerja karyawan.

Menurut (Hasibuan 2017, 119) mengatakan bahwa :

Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut (Wibowo 2016, 271) mengatakan bahwa :

Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

b. Jenis - Jenis Kompensasi

Menurut (Hasibuan 2017, 241) jenis kompensasi dibagi dalam dua kelompok, yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*).

1. Kompensasi langsung diantaranya :

- a. Gaji pokok yang merupakan kompensasi yang diterima seorang karyawan biasanya berupa upah atau gaji. Sedangkan gaji

merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai secara teratur .

- b. Upah adalah balas jasa yang di berikan kepada pegawaai harian dengan pedoman perajanjian yang telah disepakati sebelumnya.
- c. Upah intensif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyaan tertentu yang prestasinya diatas setandar.

2. Kompensasi tidak langsung, diantaranya :

- a. Tunjangan karyawan Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi seperti pembayaran tidak masuk kantor (pelatihan, cuti kerja, sakit liburan, hari merah, acara pribadi, mas istirahat , asuransi keshatan dan program pensiun 30.
- b. Tunjangan jabatan Tunjangan hak istimewa selain pembayaran kompensasi dan tunjangan karyawan.

c. Indikator Kompensasi

Terdapat indikator kompensasi menurut (Umar dalam Ginting, 2016) yaitu :

1. Gaji

Imbalan yang diterima dari perusahaan untuk karyawannya dengan jumlah yang tetap setiap bulannya dan dibayar secara penuh.

2. Insentif

Penghargaan atau *reward* yang bersifat tidak tetap atau di berikan sewaktu-waktu dengan tujuan memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan produktivitasnya.

3. Bonus

Pembayaran atau imbalan yang diberikan perusahaan karena pegawainya dapat mencapai sasaran yang dituju.

4. Upah

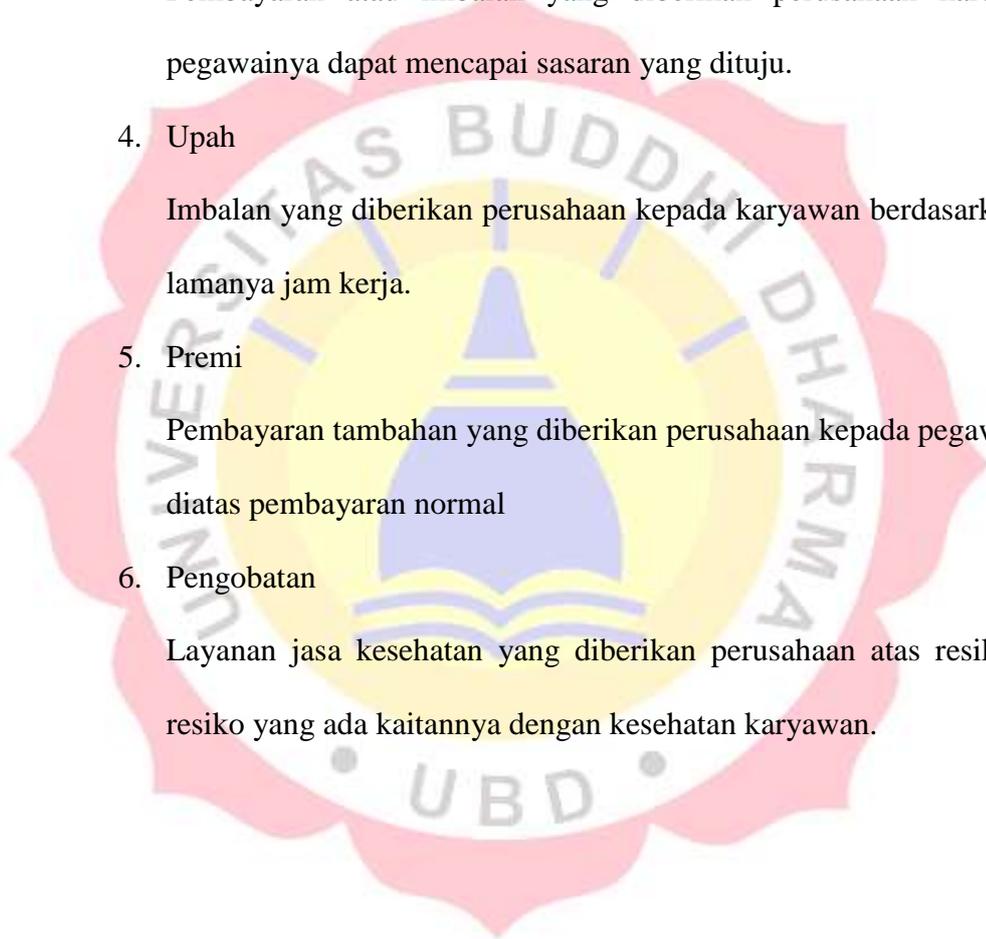
Imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan berdasarkan lamanya jam kerja.

5. Premi

Pembayaran tambahan yang diberikan perusahaan kepada pegawai diatas pembayaran normal

6. Pengobatan

Layanan jasa kesehatan yang diberikan perusahaan atas resiko-resiko yang ada kaitannya dengan kesehatan karyawan.



B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel II.1

Hasil Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Ali Wairooy (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar	Variabel Independen : Kinerja Karyawan Variabel Dependen: Disiplin Kerja, Kompensasi	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Kepi Kusumayanti, Sri Langgeng Ratnasari, Lukmanul Hakim (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam	Variabel Independen : Kinerja Pegawai Variabel Dependen: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan	Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

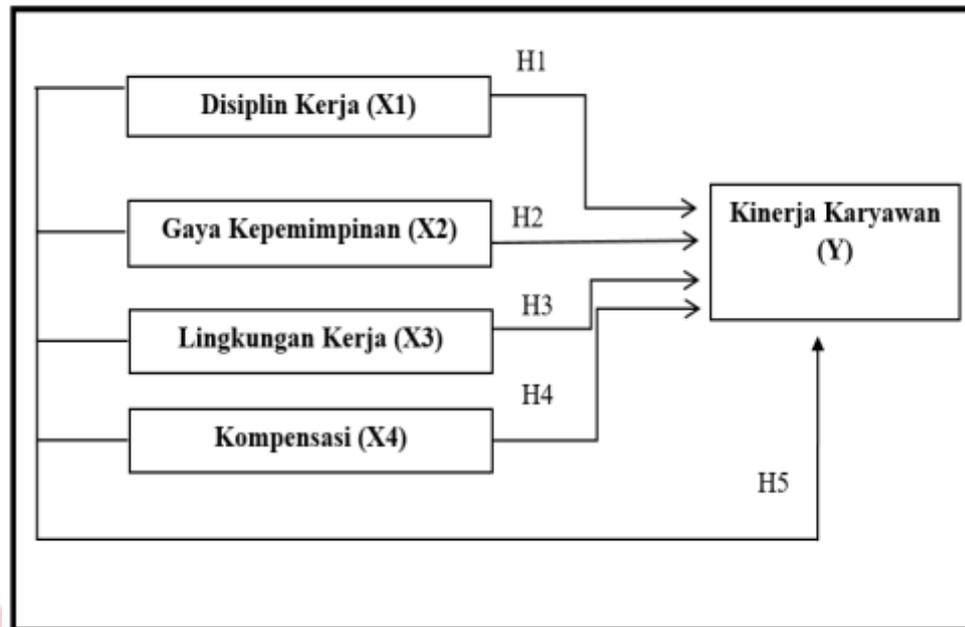
3	Oki Prasetyo Aji, Sri Suryoko dan Agung Budiarmo (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Masscom Graphy Semarang	Variabel Independen : Kinerja Karyawan Variabel Dependen: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi	Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4	Rahman Hasibuan, Sofyan Sauri Hasibuan (2021)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Duta Logistik Asia Batam	Variabel Independen : Kinerja Karyawan Variabel Dependen: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kompensasi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Veta Lidya Delimah Pasaribu, Krisnaldy, Hestu Nugroho Warasto (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Kelurahan Pisangan Ciputat)	Variabel Independen : Kinerja Pegawai Variabel Dependen: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kompensasi

				berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6	Agus Salim Harahap (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Medan Area	Variabel Independen : Kinerja Pegawai Variabel Dependen: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi	Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai.
7	Indri Marinta Purnama (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (PERSERO) Klaten)	Variabel Independen : Kinerja Karyawan Variabel Dependen: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi	Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, Kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

C. Kerangka Pemikiran

Gambar II.1

Kerangka Pemikiran



Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

H₁ : Pengaruh Disiplin Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H₂ : Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H₃ : Pengaruh Lingkungan Kerja (X₃) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H₄ : Pengaruh Kompensasi (X₄) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H₅ : Pengaruh Disiplin Kerja (X₁), Gaya Kepemimpinan (X₂), Lingkungan Kerja (X₃) dan Kompensasi (X₄) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

D. Perumusan Hipotesa

Hipotesa ialah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian yang didasarkan pada teori atau pada penelitian sebelumnya. Hubungan antar variabel pada penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut :

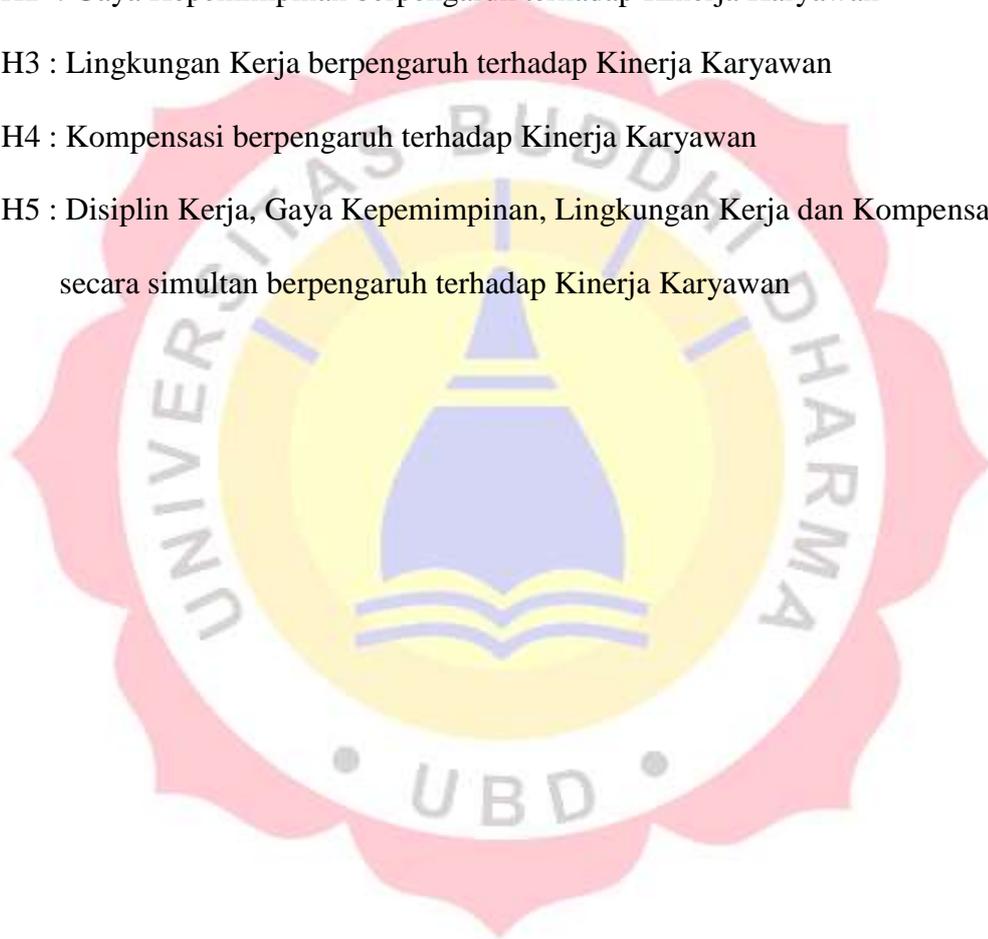
H1 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H4 : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H5 : Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Tujuan metode penelitian adalah untuk memberikan gambaran kepada peneliti tentang bagaimana penelitian dilakukan, sehingga permasalahan dapat diselesaikan. Jenis metode yang digunakan ialah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang diuji dengan menggunakan program SPSS. Pendekatan kuantitatif yaitu suatu pendekatan yang menggunakan sistem pengumpulan data sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan tersebut digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. SunLife Financial Indonesia bagian marketing.

Penelitian deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

B. Objek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah karyawan bagian tenaga pemasaran PT. SunLife Financial Indonesia. Perusahaan tersebut bergerak dalam bidang penjualan produk asuransi yang bernama PT. SunLife Financial Indonesia yang berlokasi di Jalan DR. Ide Anak Agung Gde Agung, RT./5 RW.2, Kuningan, Kuningan Tim., Kecamatan Setiabudi, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12950.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. SunLife Financial Indonesia bagian marketing.

1. Profil Singkat Perusahaan PT. SunLife Financial Indonesia

Sejak 1995, PT Sun Life Financial Indonesia (Sun Life Indonesia) telah menyediakan berbagai produk proteksi dan pengelolaan kekayaan, yang meliputi asuransi jiwa, asuransi pendidikan, asuransi kesehatan, dan perencanaan hari tua kepada para nasabah. Di Sun Life Indonesia, kami memiliki tujuan yang jelas: membantu para nasabah kami mencapai keamanan finansial dan menjalani hidup yang lebih sehat.

Sun Life merupakan perusahaan penyedia layanan jasa keuangan internasional terkemuka yang menyediakan beragam produk asuransi, serta solusi pengelolaan kekayaan dan aset, baik untuk individu maupun korporasi. Kami beroperasi di sejumlah pasar utama di seluruh dunia, yaitu Kanada, Amerika Serikat, Inggris, Irlandia, Hong Kong, Filipina,

Jepang, Indonesia, India, Cina, Australia, Singapura, Vietnam, Malaysia, dan Bermuda.

Setiap tahun Sun Life Indonesia mengalami pertumbuhan yang signifikan di pasar di mana kami beroperasi. Kami terus berupaya untuk meningkatkan produk dan layanan kami demi memenuhi kebutuhan para nasabah.

2. Visi dan Misi

a. Visi

Visi Sunlife Financial Indonesia Menjadi salah satu dari lima perusahaan asuransi jiwa terbesar di Indonesia.

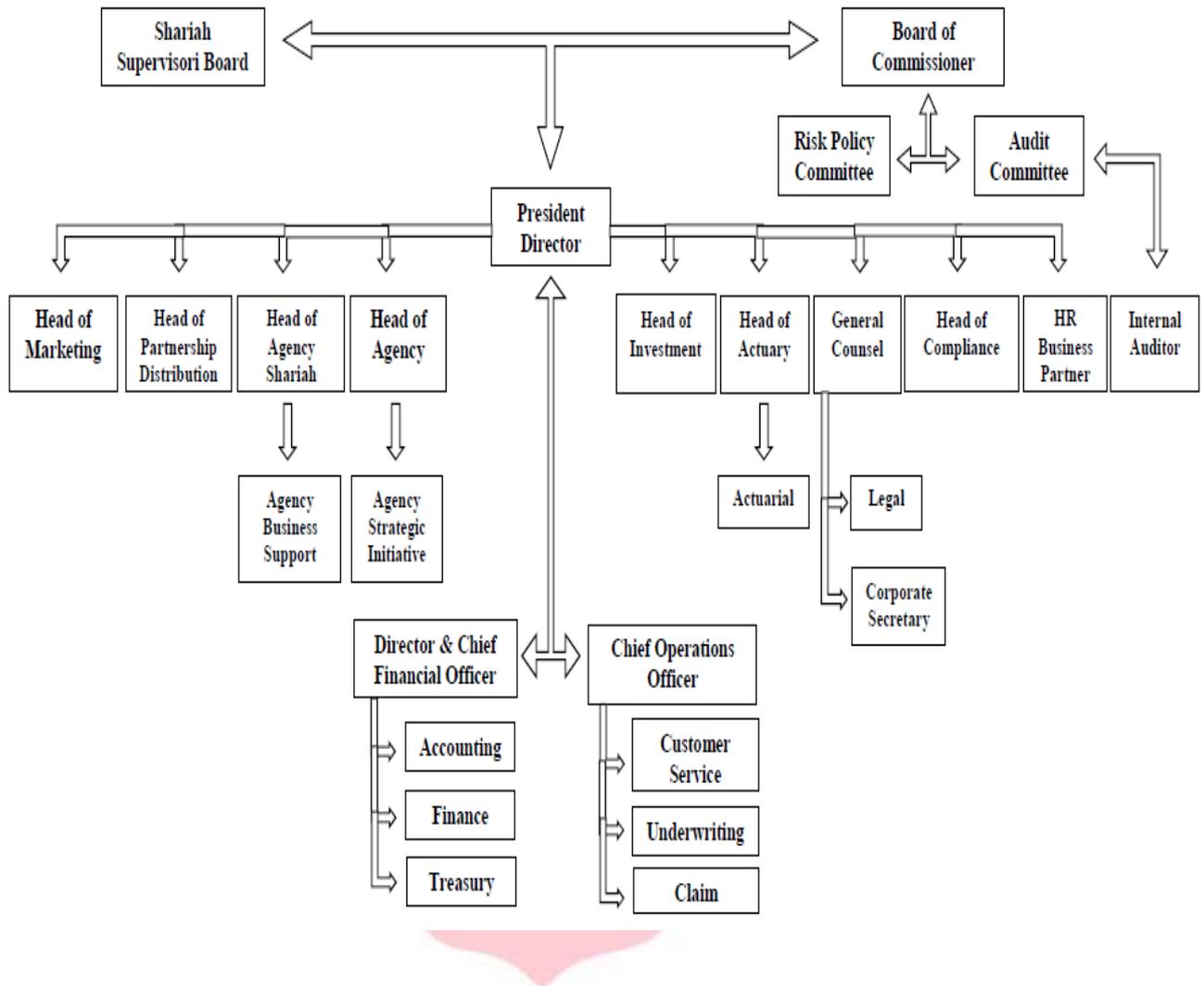
b. Misi

Misi Membantu Nasabah mencapai kesejahteraan melalui keamanan finansial dan menjalani hidup yang lebih sehat.

3. Struktur Organisasi

Gambar III.1

Struktur Organisasi PT. SunLife Financial Indonesia



C. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Data kuantitatif yaitu jenis data yang dapat diukur (terukur) atau dihitung secara langsung sebagai numerik atau variabel numerik (Satrianto,2021).

Menurut (Riduwan 2015, 99) mengatakan bahwa :

Kuisisioner merupakan daftar yang berisi beberapa pertanyaan yang diberikan kepada orang lain untuk memberikan respon dengan permintaan pengguna

Kuisisioner berisi pertanyaan yang akan dijawab oleh responden, dimana ada lima alternative jawaban yang harus dipilih oleh responden. Pemberian skor dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert akan memberikan bobot skala pada setiap alternative jawaban, sehingga melalui instrument ini akan menghasilkan total skor bagi setiap responden dengan kata-kata sebagai berikut :

Tabel III.1

Skala Likert

Skala	Alternative Jawaban	Simbol
5	Sangat Setuju	SS
4	Setuju	S
3	Kurang Setuju	KS
2	Tidak Setuju	TS
1	Sangat Tidak Setuju	STS

Dalam arti data yang didapat oleh peneliti bersumber dari penyebaran kuisisioner yang dilakukan langsung oleh peneliti kepada karyawan PT. SunLife Financial Indonesia bagian marketing.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sekaran & Bougie dalam) mengatakan bahwa :

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan”.

Berdasarkan pengertian populasi diatas, maka penulis menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian marketing pada PT. SunLife Financial Indonesia yang berjumlah 106 orang yang terbagi di semua cabang Cimb Niaga yang berjumlah 30 cabang yang tersebar di jabodetabek.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) mengatakan bahwa :

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut yang di butuhkan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Teknik purposive sampling yaitu pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu sesuai dengan persyaratan yang diperlukan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 orang karyawan pada bagian marketing yang ada di PT. SunLife Financial Indonesia. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik

nonprobability sampling, yaitu teknik pengambilan yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mendapatkan data yang diperlukan. Dengan menggunakan metode pengumpulan data yang tepat pada suatu penelitian maka akan memungkinkan pencapaian masalah secara valid dan terpercaya. Terdapat beberapa teknik pengumpulan data penelitian yang dapat digunakan, antara lain :

1. Teknik pengumpulan data primer, meliputi :

a. Kuisisioner atau angket

Kuisisioner merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas pertanyaan atau pernyataan tersebut sesuai dengan keadaanya di perusahaan.

b. Teknik Observasi

Teknik observasi ialah salah satu teknik pengumpulan data yang menggunakan pertolongan indra mata. Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang sangat lazim dalam metode penelitian kualitatif. Teknik ini dilakukan dengan melakukan penelitian langsung di PT. SunLife Financial Indonesia untuk

memperoleh informasi yang diperlukan guna menjawab masalah penelitian.

c. Wawancara

Wawancara merupakan proses komunikasi secara langsung antara pewawancara dengan responden guna mengumpulkan data yang tidak didapatkan dari jarring kuisioner.

2. Teknik pengumpulan data sekunder, meliputi :

Teknik ini dilakukan dengan metode studi pustaka dan dokumentasi. Metode studi pustaka merupakan metode pengumpulan data dengan melakukan telaah pustaka serta mengkaji berbagai sumber seperti jurnal, buku dan sumber-sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Sedangkan metode dokumentasi ialah teknik pengumpulan data dengan cara mencari data yang berhubungan dengan variabel dalam penelitian ini.

F. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Tabel III.2

Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X1)	1. Faktor Disiplin Kerja	1. Tujuan dan Kemampuan	Likert
		2. Teladan Pemimpin	
		3. Kompensasi	
		4. Sanksi Hukum	
		5. Pengawasan	
		6. Disiplin Preventif	
		7. Disiplin Korektif	
		8. Disiplin Progresif	
Sumber : (Anwar Prabu Mangkunegara, 2016), (Hasibuan, 2017)			

Gaya Kepemimpinan (X2)	1. Gaya Kepemimpinan Kharismatis	1. Kemampuan mengambil keputusan	Likert
	2. Gaya Kepemimpinan Otoriter	2. Kemampuan memotivasi	
	3. Gaya Kepemimpinan Demokratis	3. Kemampuan berkomunikasi	
	4. Gaya Kepemimpinan Moral	4. Kemampuan mengendalikan bawahan	
		5. Bertanggung Jawab	
		6. Kemampuan mengendalikan emosi	
Sumber : (Robert Albanese, David D. Van Fleet, 1994), (Kartono 2016, 34)			
Lingkungan Kerja (X3)	1. Lingkungan Kerja Fisik	1. Suhu Udara	Likert
		2. Tata Warna	
		3. Dekorasi	
		4. Sirkulasi Udara	
		5. Pencahayaan	
	2. Lingkungan Kerja Non Fisik	6. Hubungan antar sesama karyawan	
		7. Hubungan antar atasan dan bawahan	
Sumber : (Sedarmayanti dalam Norianggono, Hamid, & Ruhana, 2014)			
Kompensasi (X4)	1. Kompensasi Langsung	1. Gaji Pokok	Likert
		2. Insentif	
		3. Bonus	
		4. Upah	
	2. Kompensasi Tidak Langsung	5. Jaminan Kesehatan	
		6. Jaminan Hari Tua	
		7. Cuti Kerja	
Sumber : (Hasibuan, 2015), (Umar dalam Ginting, 2016)			
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas	1. Tujuan dan Kemampuan Karyawan	Likert
	2. Kuantitas	2. Target	
	3. Kreativitas	3. Intensitas penyelesaian dan prestasi kerja	
	4. Kejujuran	4. Kejujuran dalam bekerja	
		5. Disiplin	
	5. Kerja Sama	6. Inisiatif dalam bekerja	
		7. Tanggung jawab	

		8. Kerja sama antar karyawan	
		9. Menerima kritik dan saran	
Sumber : (Anwar Prabu Mangkunegara, 2016)			

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah kuesioner tersebut valid atau tidak. Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument (Sugiyono, 2017). Jadi dengan melakukan uji validitas maka bisa dilihat seberapa baik instrument tersebut dapat mengukur suatu penelitian. dalam pengambilan sampel.

Dalam perhitungan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 atau 5% yang merupakan ukuran standar yang sering dipakai dalam melakukan penelitian. Butir – butir pertanyaan dapat dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, namun sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dikatakan tidak valid. Dalam teknik pengujian validitas adalah dengan menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Korelasi Produk Moment Pearson) dan *Corrested Item-Total Correlation*.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan suatu keterkaitan dengan adanya masalah kepercayaan terhadap instrument. Reliabilitas menunjukkan konsisten dan stabilitas suatu skor dari suatu instrument pengukur (Hernawan, 2019). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan itu konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas kuesioner survei pendahuluan menggunakan rumus *cronbach alpha* (Sugiyono, 2017).

Jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,60$ maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah tidak reliabel. Sedangkan jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik bertujuan untuk mendapatkan hasil yang akurat data yang diolah mewakili populasi dari sampel yang di dapat. Pengujian ini menggunakan program SPSS 21 uji asumsi klasik meliputi:

a. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2016) dalam buku Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 mengatakan bahwa:

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah apabila keduanya mempunyai distribusi normal atau

mendekati normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Untuk mengetahui apakah suatu data tersebut normal atau tidak secara statistic maka dilakukan uji normalitas menurut *Kolmogorov-Smirnov*.

Dalam penelitian ini digunakan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* untuk melakukan uji normalitas. Jika variabel metode ini memiliki statistik Kolmogorov-Smirnov yang signifikan (probabilitas $> 0,05$), maka variabel tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas merupakan pengujian yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Nilai tolerance ≤ 0.10 atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ maka terjadi multi kolonieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas menurut (Imam Ghozali, 2016) bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual dari pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastistas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian

untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot scatterplot antara lain prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED sumbu X dengan residualnya SRESID. Sumbu Y dasar analisis adalah :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi merupakan suatu metode dalam statistik yang dapat digunakan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan (hubungan sebab akibat) dan ditampilkan dalam bentuk model sistematis atau persamaan. (Sunyoto, 2015) bahwa regresi merupakan suatu metode yang sederhana yang dapat digunakan untuk menginvestigasi hubungan fungsional antar variabel yang di wujudkan dalam bentuk matematis. Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa regresi merupakan salah satu metode statistik yang bisa digunakan untuk memprediksi atau mengembangkan sebuah model yang diwujudkan dalam bentuk persamaan regresi. Bentuk persamaan untuk regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

X₁ : Disiplin Kerja

X₂ : Gaya Kepemimpinan

X₃ : Lingkungan Kerja

X₄ : Kompensasi

α : Konstanta

$\beta_1 \dots \beta_4$: Koefisien Regresi

5. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda merupakan alat tukar untuk melihat kadar keterikatan antara Y dan X₁, X₂ secara bersamaan. Apabila memiliki 4 variabel Y, X₁, X₂ maka korelasi dapat digambarkan dengan rumus sebagai berikut :

$$R = \frac{b_1 \sum x_1 Y + b_2 \sum x_2 Y + b_3 \sum x_3 Y + b_4 \sum x_4 Y}{\sum Y^2}$$

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

X₁ : Disiplin Kerja

X₂ : Gaya Kepemimpinan

X₃ : Lingkungan Kerja

X₄ : Kompensasi

Dengan Kesimpulan :

R = 0 Tidak ada hubungan antara ketiga variabel

$R = 1$: Hubungan kuat atau positif

$R = -1$ Hubungan lemah atau negatif

6. Uji Hipotesis

Menurut (Sunyoto, 2015) mengatakan bahwa :

Hipotesis adalah perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan dan juga dapat menuntun atau mengarahkan penelitian selanjutnya.

Dalam penelitian ini digunakan H statistik yaitu suatu kriteria yang dapat untuk diolah dan diterimanya suatu hipotesis atau tidak. Untuk pengujian hipotesis, maka diasumsikan sebagai berikut :

- $H_0 : P = 0$ (tidak ada hubungan antara X dan Y)
- $H_0 : P > 0$ (ada hubungan positif antara X dan Y)
- $H_0 : P < 0$ (ada hubungan negatif antara X dan Y)
- $H_0 : P \neq 0$ (ada hubungan antara X dan Y)

a. Analisis Koefisien Determinasi (Penentu)

Menurut (Sunyoto, 2015) mengatakan bahwa :

Koefisien penentu merupakan alat analisa yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel x terhadap naik atau turunnya variabel y.

maka rumus koefisien penentunya adalah sebagai berikut:

$$KP = r^2 + 100\%$$

Keterangan	:
KP	: Koefisien penentu
r	: Nilai koefisien korelasi

b. Uji T (Parsial)

Menurut (Ghozali, 2016) dalam buku Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 bahwa :

Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam mengatakan variasi variabel dependen.

Selain itu, digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Prosedur pengujian pengambilan keputusan berdasarkan nilai probabilitas sebagai berikut :

1. Jika signifikan $<$ tingkat kesalahan ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak yang artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Jika signifikan $>$ tingkat kesalahan ($\alpha = 0,05$), maka H_0 diterima. yang artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

c. Uji F (Simultan)

Uji statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang terdapat dalam model memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Penelitian ini signifikan menggunakan nilai 0,05. Adapun kriteria yang digunakan, di antaranya sebagai berikut:

1. Ho diterima apabila: $F_{hitung} < F_{tabel}$
2. Ho ditolak apabila: $F_{hitung} > F_{tabel}$

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

